





Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116482068>

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 20

Thursday, June 23, 1983
Monday, June 27, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 20

Le jeudi 23 juin 1983
Le lundi 27 juin 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on***Pension Reform***Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la***Réforme des pensions**

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee



MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, JUNE 23, 1983

(42)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 10:00 o'clock a.m. this day at Mont Ste-Marie, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; F. Lacasse, M. J. Morton, M. C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P. Mason, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*).

The Committee considered its future work.

At 12:30 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 2:30 o'clock p.m., the sitting resumed.

The Committee resumed its discussion.

On motion of Mr. Dantzer, it was agreed,—That, when its public hearings resume in September, the Committee suspend publication of its Minutes of Proceedings and Evidence but that edited transcripts of its deliberations be prepared for the use of the Committee.

At 6:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

MONDAY, JUNE 27, 1983

(43)

The Special Committee on Pension Reform met at 3:35 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Miller and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M. J. Morton, M. C. Wolfson, Research Associates; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant; J. Clare, Consultant.

Witnesses: From the Consumers' Association of Canada: B. Shand, President; T. Delaney, Member, Economic Policy Committee; A. Cohen, Director General; C. Bisanz, Director, Association Policy and Activities.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 23 JUIN 1983

(42)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos au Mont Ste-Marie, à 10 heures, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{me} Killens, M^{me} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de la recherche; F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, P. Mason, Recherche du P.C.; K. Stotsky, Recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*).

Le Comité étudie ses prochains travaux.

A 12h30, le Comité suspend ses travaux.

A 14h30, le Comité reprend ses travaux.

Le Comité reprend ses délibérations.

Sur motion de M. Dantzer, il est convenu,—Qu'à la reprise des audiences publiques en septembre, le Comité cesse la publication de ses procès-verbaux et témoignages mais que ses délibérations soient transcrites pour l'usage du Comité.

A 18h30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE LUNDI 27 JUIN 1983

(43)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit à 15h35 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, M^{me} Killens, M^{me} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Miller et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; K. Stotsky, Recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial; J. Clare, conseiller.

Témoins: De l'Association des consommateurs du Canada: B. Shand, président; T. Delaney, membre, Comité sur la politique économique; A. Cohen, directeur général; C. Bisanz, directeur, Politiques et activités de l'Association.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures

Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mrs. Shand made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

On motion of Mrs. Killens, it was agreed,—That the brief submitted by the Consumers' Association of Canada be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*Appendix "PERE-5"*).

At 5:08 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M^{me} Shand fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

Sur motion de M^{me} Killens, il est convenu,—Que le mémoire soumis par l'Association des consommateurs du Canada soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «PERE-5»*).

A 17h08, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Monday, June 27, 1983

• 1536

The Chairman: Order, please.

This afternoon I welcome the Consumers' Association of Canada.

Mrs. Shand, please introduce the rest of your group to the committee members, and then we will open up for questioning after your presentation.

Mrs. B. Shand (President, Consumers Association of Canada): Thank you.

Accompanying me today is Tom Delaney, who is a member of CAC and one of our experts in this matter who will be answering questions as well as myself. Also appearing with me are CAC's Director General, Andrew Cohen; and Christine Besanz, Acting Director, Association Policy and Activities. They may possibly answer questions for you, too.

The Chairman: Very good.

So with that, I will turn the meeting over to you, Mrs. Shand, and then open up for questions afterwards.

Mrs. Shand: Thank you.

First of all, I would like to apologize for your not getting a copy of our brief as early as we would have liked. We like to be very up to date, and our annual meeting finished on June 16, and there were pension resolutions at that time. So since June 16 that document has been prepared and it reflects CAC's policy as set by its delegates at that annual meeting and is representative of the consumer interest in the matter to which you are now directing your attention.

We welcome this opportunity to appear before the Parliamentary Task Force on Pension Reform. CAC has iterated its policy in this matter in various fora over the previous eight years, and we are pleased to be able to discuss these issues in an atmosphere of wide public interest and optimism that reform is indeed imminent.

The essence of our position on the issue of pension policy remains unchanged. It is our belief that the true function of pension policy is to provide adequate and secure income for people who, because of age, disability, or in certain circumstances, survivor status, are unable to work. We believe that everyone who works should be entitled to accumulate pension credit throughout his or her working life.

Evidence points to the failure of past pension policy to provide adequate incomes for a large number of retirees in Canada, whether they depend on private or public pensions or both. Add to this the reality of Canadian demographics, which will see a large increase in the number of citizens over the age

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le lundi 27 juin 1983

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît.

Cet après-midi, je souhaite la bienvenue à l'Association des consommateurs du Canada.

Madame Shand, veuillez, s'il vous plaît, présenter le reste du groupe aux membres du Comité, puis nous commencerons à poser des questions après votre exposé.

Mme B. Shand (présidente, Association des consommateurs du Canada): Merci.

Je suis accompagnée aujourd'hui de M. Tom Delaney, membre de l'ACC et un de nos spécialistes en la matière qui, avec moi, répondra aux questions. En outre, il y a le directeur général de l'ACC, Andrew Cohen et Christine Besanz, directrice intérimaire, Politique et activités de l'association. Ces derniers peuvent aussi répondre à vos questions.

Le président: Très bien.

Je vous demande donc, madame Shand, de présider la réunion puis de passer aux questions.

Mme Shand: Merci.

Je voudrais d'abord vous présenter nos excuses pour notre retard à vous envoyer une copie de notre mémoire. Nous aurions voulu le faire plus tôt, mais nous voulions être à jour et notre réunion annuelle s'est terminée le 16 juin, au moment où des résolutions sur les pensions étaient prises. Ce document a donc été en préparation depuis le 16 juin et il reflète la politique de l'ACC telle que l'ont définie ses délégués à cette réunion annuelle et tient compte de l'intérêt du consommateur dans la question sur laquelle vous vous penchez aujourd'hui.

Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de nous présenter devant le Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions. L'ACC a, de diverses manières, réitéré sa politique sur le sujet au cours des huit dernières semaines. Nous sommes heureux d'être en mesure de discuter de ces questions dans une atmosphère où l'intérêt public est très important et où règne un grand optimisme nous portant à croire qu'en fait, la réforme est imminente.

L'essence de notre position sur la question de la politique sur les pensions demeure inchangée. Nous sommes d'avis que la véritable fonction d'une politique sur les pensions est de fournir un revenu adéquat et sûr aux gens qui, en raison de leur âge, de leur incapacité, ou, dans certaines circonstances, de leur situation de survivants, sont incapables de travailler. Nous croyons que toute personne qui travaille doit avoir le droit d'accumuler des crédits de pension pendant toute sa vie active.

Les faits révèlent l'incapacité des politiques antérieures sur les pensions de fournir des revenus adéquats à un grand nombre de retraités au Canada, qu'ils dépendent de régimes de pensions privés ou publics ou des deux. À cela, il faut ajouter la réalité de la démographie canadienne qui indique une

[Text]

of 65 within the next 20 years, the problems of solvency facing both private and public pension funds and the financial plight of older women, particularly those who have not participated in the paid labour force, and the resulting picture is one which makes the need for pension policy reform both pressing and urgent.

CAC's prescription for pension policy improvements rests in the following principles:

1. The pension system should provide retirement income assurances which not only guarantee an adequate minimum living standard to everyone but also permit people to protect an accustomed way of life in old age.

2. Canadian pension policy should seek to maximize individual control over and flexibility in the management of retirement savings.

• 1540

3. The rights of marriage partners to share fully and equally in the benefits deriving from a spouse's pension plan. Participation for the duration of marriage should be established and not subject to alteration or abridgement in the event of a change in the marital status of either the partners or a survivor.

4. Retirement income policy and labour force policy should respect and explicitly protect (a) the desires of some senior citizens to remain actively employed after age 65, and (b) the special early retirement needs of some population groups.

5. Private pension plans should treat male and female participants equally.

6. Coverage should be provided for both full-time and part-time workers.

Our recommendations for reform, based on the above principles, rest on the assumption of an essentially two-tiered system wherein public and private pension plans co-exist and work together to satisfy the income needs of retired employees. To achieve these ends, we suggest the following innovations and alterations in both private and public pension policies.

Within the area of private pensions, we suggest the upgrading of private pension plans to overcome deficiencies in the areas of eligibility. In that area we recommend that by law eligibility should be mandatory for all employees having attained the age of 21 years and having been accepted for continuing employment.

In the area of source of plan contributions, we recommend that all plans be required to be contributory.

[Translation]

grande augmentation du nombre de citoyens âgés de plus de 65 ans au cours des 20 prochaines années. Les problèmes de solvabilité envisagés par les régimes de pensions privés et publics ainsi que la triste situation des femmes âgées, particulièrement celles qui n'ont pas participé à la vie active rémunérée, nous signalent le besoin pressant et urgent d'adopter une politique de réforme sur les pensions.

La prescription de l'ACC concernant l'amélioration de la politique sur les pensions porte sur les principes suivants:

1. Le système des pensions doit fournir l'assurance d'un revenu de retraite qui, non seulement garantit à chacun un standard minimal adéquat mais qui permet aussi aux gens de protéger, pour leur vieillesse, un style de vie auquel ils sont habitués.

2. La politique canadienne sur les pensions doit chercher à maximiser le contrôle et la souplesse individuels dans la gestion des épargnes-retraite.

3. Les droits des conjoints à partager en totalité et de façon égale les prestations découlant du régime de pension d'un conjoint. Il faudrait établir que la participation existe pour toute la durée du mariage et qu'elle n'est pas soumise à des modifications ou à des réductions dans le cas de changement du statut matrimonial de l'un des conjoints ou du survivant.

4. La politique en matière de revenu de retraite et la politique en matière de main-d'oeuvre devraient respecter et protéger de façon explicite a) le désir de certains citoyens âgés de demeurer au travail après 65 ans et b) les besoins particuliers en matière de retraite anticipée de certains groupes de la population.

5. Les régimes de pensions privés devraient accorder un traitement égal aux participants de sexe masculin et féminin.

6. La couverture devrait être assurée à la fois aux travailleurs à plein temps et à temps partiel.

En nous appuyant sur les deux principes fondamentaux énoncés précédemment, nos recommandations au chapitre de la réforme reposent essentiellement sur un mode à deux niveaux où les régimes de pensions publics et privés co-existeraient et s'uniraient pour répondre aux besoins en revenus des retraités. Pour atteindre ce but, nous proposons que les innovations et modifications suivantes soient apportées aux politiques en matière de régimes de pensions privés et publics.

Au chapitre des régimes de pensions privés, nous proposons qu'ils soient améliorés de manière à combler leurs lacunes sur le plan de l'admissibilité. A cet égard, nous recommandons que l'admissibilité soit obligatoire aux termes de la loi pour tous les employés ayant atteint l'âge de 21 ans et ayant été admis à exercer un emploi permanent.

En ce qui a trait à la provenance des cotisations aux régimes, nous recommandons d'exiger que tous les régimes soient contributifs.

[Texte]

In vesting, we recommend that the vesting standard be set at 25 years of age or two years' employment with the same employer, whichever comes first.

For portability, we recommend first that the law should establish the clear right of any employee with vested entitlements to transfer to a new employer's plan or to a personal registered retirement pension plan—that is a locked-in registered retirement savings plan—an amount equal to the total of his or her own and his or her former employer's contributions plus accrued interest; second, that terminating employees who are leaving the workforce, or who wish to play a personal role in the management of their retiring savings, should be permitted by law to transfer the accrued value of vested contributions into a personal registered pension account.

For spouses, we recommend that the law provide explicit provision for the equal distribution of accumulated pension credits between married partners in the event of marriage breakdown, and that private pension plans be required to provide survivor benefits and to continue these benefits in the event of remarriage.

As to solvency, we recommend three areas for legislative reform.

First is disclosure: (1) complete disclosure in master pension contracts of the two sets of actuarial assumptions used in the determination of pension liabilities; (2) annual public reports detailing the performance of pension plans, the existence and extent to unfunded liabilities and other pertinent information regarding the fund's viability; and (3) an annual statement to each employee of the value of his or her pension entitlement.

Second is management of pension investment funds. We recommend maximizing participants' control over retirement savings by having employees equally represented on company pension committees.

Third, regarding pension plan insurance, we suggest that a study be made of the feasibility of introducing termination insurance schemes whereby security could be obtained against a plan going bankrupt or a company going out of business or reneging on its promises.

There are other issues to which we address ourselves. Regarding the age of retirement, we recommend that labour law or human rights legislation protect the right to work of those who are capable of doing so and wish to do so.

With regard to indexing, CAC supports the view that excess interest earned on pension fund assets be used to increase the pensions of those already retired and improve the pension entitlement of participating employees.

[Traduction]

En matière d'acquisition, nous recommandons que les normes d'acquisition soient établies à l'âge de 25 ans et aux termes de deux ans d'emploi auprès du même employeur, soit le premier des deux cas à survenir.

Pour ce qui est de la transférabilité, nous recommandons, en premier lieu, que la loi établisse clairement le droit de tout employé ayant déjà un régime de pension de transférer au régime d'un nouvel employeur ou à un régime enregistré personnel de pension de retraite (soit un régime enregistré d'épargne-retraite bloqué) un montant égal à la totalité de ses cotisations et de celles de son ancien employeur ainsi que les intérêts courus; en second lieu, il faudrait que les employés arrivés à l'âge de la retraite, qui quittent la population active ou qui désirent jouer un rôle personnel dans la gestion de leur caisse de retraite, aient le droit, aux termes de la loi, de transférer les valeurs acquises de leurs cotisations dans un compte enregistré personnel de pension.

En ce qui a trait aux conjoints, nous recommandons que la loi porte des dispositions précises au chapitre de la répartition égale des montants accumulés au crédit du régime de pension entre les conjoints, en cas de rupture des liens du mariage; que les régimes de pensions privés soient également tenus de verser les prestations au survivant et continuent à le faire en cas de remariage.

Au chapitre de la solvabilité, nous faisons trois recommandations pour assurer une réforme de la loi à ce sujet.

Premièrement, la question de la déclaration: 1) que, dans le cas des principaux régimes de pensions, soit faite une déclaration complète des deux règles de postulats actuariels utilisées pour déterminer le passif du régime de pension; 2) que des rapports annuels soient publiés donnant en détail le rendement des régimes de pensions, l'existence de régimes sans capitalisation et leur importance ainsi que d'autres données pertinentes touchant la viabilité du fonds; et 3) qu'un relevé annuel soit adressé à chaque employé concernant la valeur de la pension à laquelle il a droit.

Deuxièmement, nous nous intéressons à la gestion du fonds d'investissement des régimes de retraite. Nous recommandons de porter au maximum le contrôle des participants à la caisse de retraite par une représentation des employés aux comités des régimes de pensions des sociétés.

Troisièmement, touchant l'assurance des régimes de pensions, nous proposons de faire une étude sur la possibilité d'introduire des plans d'assurance pour les régimes de retraite, en vertu desquels l'employé pourrait être protégé si jamais un régime tombait en faillite, une compagnie cessait ses activités ou ne remplissait pas ses engagements.

Il y a d'autres questions auxquelles nous nous intéressons. Concernant l'âge de la retraite, nous recommandons que les lois sur le travail ou sur les droits de la personne protègent le droit au travail de ceux qui peuvent travailler et qui désirent le faire.

En ce qui a trait à l'indexation, l'ACC est d'avis que les excédents de l'intérêt provenant de l'actif des régimes de pensions doivent servir à augmenter les prestations de ceux qui sont déjà à la retraite et à améliorer les conditions d'admissibi-

[Text]

• 1545

Private pension plans should include flexibility for inflation protection. With regard to the matter of costs, we recommend that to control costs the measures which are introduced not be made retroactive. Further, since pension benefits should be seen as deferred wages, employees should respond to improved pensions by reducing their short-term wage demands.

The second subject, of course, is public pensions. With regard to solvency, we recommend a set of guidelines as a framework within which decisions about CPP operations can be made. Changes to the CPP required to address the question of solvency should be implemented soon. Any plan to restore better balance to the CPP account should include an increase in the lending rate and the imposition of guidelines to cover the placement of at least a portion of provincial borrowings.

The option of increasing the dollars of covered wages that are taxed—that is, pensionable earnings—is less regressive and therefore preferable to a general increase in the contribution rate.

With regard to the flexible retirement age, we recommend that individuals forced into retirement in their early sixties be offered the option of early retirement, perhaps at reduced pensions under the CPP.

With regard to the rights of spouses and child rearers, we recommend that the provisions for splitting of pension credits on marriage dissolution be extended to provide for division of credits when the younger spouse reaches age 65, when either spouse dies, or when a non-earner spouse or the lower-wage earner of a two-income couple becomes disabled.

We recommend that wide publicity be given to the terms and conditions of the existing provisions for credit splitting in order that maximum benefit may be derived from them. We support the positive advocated position in the green paper that would extend the splitting provisions to separated couples as well as to those who are divorced.

That is a brief summary of our document which has been presented to you.

The Chairman: Thank you, Mrs. Shand.

Is there anyone among the members who wants preference to go first on the questioning?

Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Yes. On behalf of the committee I would like to welcome the delegation from the Consumers Association of Canada here today.

[Translation]

lité aux prestations des employés participant aux régimes de retraite.

Les régimes privés de pension devraient pouvoir offrir une protection contre l'inflation. Pour ce qui est des coûts, nous recommandons que les mesures adoptées ne soient pas rétroactives, de façon à contrôler les coûts. En outre, étant donné que les prestations de retraite devraient être considérées comme des salaires différés, les employés devraient répondre à l'amélioration des régimes de pension en réduisant leurs exigences salariales à court terme.

Le deuxième sujet porte, bien entendu, sur les pensions publiques. À l'égard de la solvabilité, nous recommandons une série de lignes directrices qui serviraient de cadre à la prise de décisions portant sur les opérations du RPC. Les changements devant être apportés au RPC avant de se pencher sur la question de la solvabilité devraient être mis en application bientôt. Tout plan visant à rétablir un meilleur équilibre dans le compte du RPC devrait comporter un accroissement du taux de prêts et l'imposition de directives pour couvrir le placement d'au moins une partie des emprunts provinciaux.

La possibilité d'accroître la partie des salaires couverts imposés, c'est-à-dire la rémunération ouvrant droit à pension, est moins régressive et, par conséquent, préférable à un accroissement général du taux de contribution.

À l'égard de l'âge flexible de la retraite, nous recommandons que les personnes obligées de prendre leur retraite au début de la soixantaine aient la possibilité de profiter d'une retraite anticipée, peut-être en touchant une pension réduite du RPC.

Pour ce qui est des droits du conjoint et de la personne ayant la charge des enfants, nous recommandons que les dispositions en vue du partage des crédits de pension à la dissolution du mariage soient étendues pour prévoir la division des crédits lorsque le plus jeune des deux conjoints atteint 65 ans, lorsque l'un des conjoints décède ou lorsqu'un conjoint sans revenu ou à faible revenu, dans un couple à deux revenus, devient invalide.

Nous recommandons que les modalités des dispositions existantes en matière de partage des crédits reçoivent une grande publicité, afin que le plus grand nombre possible de personnes puissent en profiter. Nous appuyons la proposition positive défendue dans le livre vert, selon laquelle les dispositions de partage devraient s'étendre aux couples séparés et à ceux qui sont divorcés.

C'est un court résumé du document que nous vous avons présenté.

Le président: Merci, madame Shand.

Quelqu'un veut-il poser la première question?

Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Oui. Au nom du comité, je voudrais souhaiter la bienvenue à la délégation de l'Association des consommateurs du Canada qui est ici aujourd'hui.

[Texte]

With respect to private pensions, Mrs. Shand, you mentioned first, under eligibility, I think, making people eligible at 21 or . . . Like you, I cannot read my own writing.

Mrs. Shand: And having been accepted for continuing employment.

Mr. Weatherhead: Yes. And so for those under 21, you would not have them involved in the pension schemes at all?

Mrs. Shand: That is not in our recommendations at this time. However, we are always prepared to look, as situations differ or change. Mr. Delaney might want to flesh that answer out a bit.

Mr. T. Delaney (Member, Economic Policy Committee, Consumers Association of Canada): I think clearly the timeframe within which an accumulation, as we envisage it, takes place is important. We are looking at a 40-year period, which is adequate time to accumulate sufficient assets to fund any kind of potential pension entitlement. The age of 21 is not quite an arbitrary one, but consideration was given to the period necessary to accumulate sufficient pension.

Mr. Weatherhead: So even if they were working permanently, say from age 18 or something, you think it is better to postpone their eligibility for vesting until age 21?

Mr. Delaney: Not as a matter of policy. We regard it as important that pension credits start to accumulate from the onset of employment, and that throughout the working life of the individual he or she should be able to accumulate pension credits throughout their working life. In fact, I would like perhaps on this point, at this time, to read into the record a little further point in this regard.

• 1550

The same principle, also known as the principle of universal and equitable distribution of pension rights, will require significant changes in the attitudes and obligations of employers and employees alike. For employers it means that the cost of providing pensions become an essential and regular cost of doing business, a requirement that differs little from other costs such as providing sanitary working conditions or paying employees at a rate that is at least equal to the minimum wage. It falls from this that employers have a responsibility to ensure that every accrued pension promise is kept in full, whether or not the employer remains in business. From the employee's point of view, the universality principle requires everyone in the labour force to take part of their compensation in the form of deferred wages or pension payments and applies in the case of some employees a redistribution between the levels of present and future retirement income.

Mrs. Shand: If I might come back in, regarding when a person should be eligible to start, we feel it should be manda-

[Traduction]

Au sujet des régimes privés, vous avez d'abord mentionné, madame Shand, que les personnes devraient être admissibles à partir de 21 ans ou . . . Je suis comme vous, je ne peux pas me lire.

Mme Shand: Et ayant obtenu un emploi permanent.

M. Weatherhead: C'est cela. Ounc vous n'inclueriez pas dans les régimes de pension les personnes âgées de moins de 21 ans?

Mme Shand: Cela ne fait pas partie de nos recommandations pour l'instant. Cependant, nous sommes toujours disposés à étudier la question, à mesure de l'évolution des situations. M. Delaney voudrait peut-être étoffer un peu ma réponse.

M. T. Delaney (membre du Comité de politique économique, Association des consommateurs du Canada): Je pense que la période d'accumulation, comme nous la percevons, est importante. Nous parlons d'une période de 40 ans, qui est un laps de temps convenable pour accumuler assez d'actifs pour financer n'importe quelle forme d'admissibilité à une pension. L'âge de 21 ans n'est pas tout à fait arbitraire, mais nous avons tenu compte de la période nécessaire pour accumuler une pension suffisante.

M. Weatherhead: Donc, même si les gens travaillaient de façon permanente, disons à partir de 18 ans, vous pensez qu'il est préférable de reporter leur droit d'acquisition jusqu'à l'âge de 21 ans?

M. Delaney: Pas pour en faire une question de politique. Nous considérons qu'il est important que les crédits de pension commencent à s'accumuler dès le début de l'emploi et que, tout au long de sa vie sur le marché du travail, une personne devrait pouvoir accumuler des crédits de pension. En fait, je voudrais vous lire un document versé au dossier à ce sujet.

Le même principe, c'est-à-dire le principe de la répartition universelle et équitable des droits à la pension, nécessite un changement radical des attitudes et des engagements des employeurs aussi bien que des employés. Pour les employeurs, cela signifie que le coût lié à la prestation de pension doit devenir pour eux un élément essentiel et régulier de leurs opérations, une obligation qui diffère peu des autres coûts qu'ils doivent engager, par exemple, pour assurer des conditions de travail sanitaires et pour rémunérer leurs employés à un taux qui soit au moins égal à celui du salaire minimum. Il s'ensuit que les employeurs ont une obligation d'assurer que chaque promesse de pension courue soit tenue intégralement, peu importe si l'employeur reste en affaires ou non. Du point de vue de l'employé, le principe de l'universalité signifie que chaque membre de la population active doit accepter qu'une partie de sa rémunération lui soit versée sous forme de salaire différé ou de prestations de pension; il est nécessaire, dans le cas de certains employés, qu'une redistribution entre les niveaux présent et futur du revenu de retraite soit faite.

Mme Shand: Si vous me permettez de reprendre la parole, pour ce qui est du moment où une personne devrait commencer

[Text]

tory at the age of 21 but should be available prior to that if they are permanently employed because we go on to say "and have been accepted for continuing employment".

Mr. Weatherhead: Yes, and if they have been delayed in going into the workforce for education or other reasons, you would have their pensions vest at 25 years of age whether they have just been in the workforce for a few months or not.

Mr. Delaney: Yes, that is right.

Mr. Weatherhead: Going on to your public pension comments, I have here: "Changes in the CPP to improve solvency". You had some comments with respect to the provincial borrowings and I think suggested that at least some of those moneys should not be going directly or lent directly to the provinces. Could you expand on that solvency aspect and the provincial aspect a bit?

Mr. Delaney: I could, indeed. In fact, CAC is greatly concerned about the fact that premiums collected under the Canada Pension Plan come out of the wealth of the country. In effect, we are talking about real money coming out of the economy effectively being used to distribute pension credits to those who are retired and the balance being redistributed in direct proportions to the level of contributions from each of the respective employees or each of the respective provinces at, shall we say, favourable interest rates.

The concern that we are going to face, certainly after 1984 when the cashflow generated by premiums will just about match the obligations... and subsequently what is going to happen when there is a shortfall.

Our concern is, of course, that whilst in theory the provinces' obligation to the Canada Pension Plan increases, the reality is that these moneys are spent by the provinces on goods and services... in fact, in some undertakings that perhaps are questionable—and that in effect some provinces have declared in public that there is a great deal of doubt as a consequence of statements... Provinces like Ontario, for example, have said that they might well not meet the obligations that they have to the federal government under these arrangements. I know that the Treasurer of Ontario said that some time ago; and of course, this causes a great deal of concern to CAC.

We are not satisfied with statements such as that interest generated by these moneys in the provinces is paid back to the federal treasury—or the Canada Pension Plan fund, as it were—because in effect, there is no wealth being generated by the provinces and there are no taxes being raised to afford those repayments. In effect, what we have is a compounding of debt in all the provinces; and a question arises for those of us who are looking to the future, looking at demographics and the effect of demographics on the workforce of the future and the fact that it is unlikely the workforce in the future will be able to generate the kind of income necessary to meet these deferred obligations.

[Translation]

à contribuer au régime, nous estimons que les cotisations devraient être obligatoires dès l'âge de 21 ans, mais qu'on devrait permettre à certaines personnes de cotiser plus tôt si elles sont des employés permanents puisque nous poursuivons en disant «et ont été acceptés comme employés permanents».

M. Weatherhead: Oui, et si leur entrée sur le marché du travail a été retardée à cause de leurs études ou pour toute autre raison, leur pension leur serait acquise à l'âge de 25 ans, qu'ils fassent partie de la population active depuis quelques mois ou non.

M. Delaney: Oui, c'est bien cela.

M. Weatherhead: Pour revenir à vos remarques sur le régime public de pension, vous avez mentionné «des modifications au RPC visant à améliorer la solvabilité». Vous avez fait certains commentaires par rapport aux emprunts provinciaux et avez suggéré, il me semble, qu'au moins une partie de ces sommes ne devrait pas être remise ni prêtée directement aux provinces. Pourriez-vous nous en dire plus long sur la solvabilité et l'intervention des provinces?

M. Delaney: Certainement. Le fait est que l'ACC est très inquiète du fait que les primes recueillies en vertu du RPC sont prélevées du trésor national. Nous parlons en effet de monnaies sonnantes puisées dans l'économie et effectivement utilisées pour distribuer des prestations de pension aux retraités, le solde étant redistribué en raison directe du niveau de la contribution de chacun des employés respectifs ou de chacune des provinces respectives à des taux d'intérêt raisonnables.

Ce qui nous préoccupe est de savoir ce qui arrivera... certainement après 1984, lorsque le flux de liquidité produit par les primes permettra tout justement de faire face aux obligations... s'il y a un déficit.

En effet, alors qu'en théorie l'engagement des provinces envers le Régime de pensions du Canada augmente, en réalité, les fonds sont dépensés par les provinces pour des biens et services, en vérité, pour certaines entreprises qui pourraient être discutables, et qu'en fait, certaines provinces ont fait des déclarations publiques qui portent grandement à confusion... comme par exemple l'Ontario, qui a déclaré qu'elle ne serait peut-être pas en mesure de faire face aux obligations qu'elle a souscrites avec le gouvernement fédéral dans le cadre de cet engagement. Je sais que le trésorier de l'Ontario l'a déclaré il y a quelque temps; bien entendu, tout cela inquiète beaucoup l'AAC.

Les arguments selon lesquels les intérêts que rapportent ces fonds sont versés au trésor fédéral ou au Régime de pensions du Canada, en l'occurrence, ne nous satisfont pas étant donné qu'en réalité, aucune somme importante n'est produite par les provinces et aucune taxe n'est prélevée pour assurer ces remboursements. En fait, ce qui se passe, c'est que la dette s'accroît dans toutes les provinces; et une des questions se pose à ceux d'entre nous qui regardent vers l'avenir, si nous considérons la démographie et les effets de la démographie sur la main-d'oeuvre de l'avenir et le fait qu'il est peu probable que la main-d'oeuvre soit capable à l'avenir de produire un type de revenu nécessaire pour répondre à ces obligations reportées.

[Texte]

• 1555

I guess that just about concludes my comment on that point about the funding question.

Mr. Weatherhead: It is my understanding, Mr. Delaney, that the vast bulk of these moneys lent to the provinces was used for very valuable public works and other projects. The citizens of the country as a whole are benefited by that in the various provinces. While I am not always personally laudatory about how the provinces spend their money, I think in this case, by and large, they have spent their money well. You did mention in your comments, though, that some were questionable undertakings. I wonder what you mean by that.

Mr. Delaney: By questionable undertakings, I mean general expenses. What we have here is, in effect, manna from the federal treasury in the form of moneys generated under the Canada Pension Plan, which in effect enables the provinces to defer, as it were, their obligation to pay for ongoing business expenses out of tax revenues generated by those provinces. Our concern is that the money is spent consequently, and the fact that the provinces cannot generate wealth themselves leads us to conclude as we do in the brief. We say that we have to have a look at this whole business of the provinces' getting all the funds.

As I am sure you are aware, the Province of Quebec has a different kind of problem. They are running into different problems in capital markets because under their scheme the funds are set aside and invested in capital markets in very substantial portions, along with those of the mandatory insurance scheme they have in the province. It is interesting to note that this particular fund, *Caisse de dépôt et de placement du Québec*, is now standing at \$16 billion of assets, or thereabouts, whereas the obligations of all of the rest of the provinces put together under the Canada Pension Plan is of the order of \$24 billion. This is the difference, in my view, between the Province of Quebec, on the one hand, investing substantial portions of funds in capital markets, and on the other, the provinces just increasing and accumulating debt.

Mr. Weatherhead: Mrs. Shand, does the CAC have any position on whether the CPP should be increased in coverage? Right now it is about 25% of the annual industrial wage. Do you think that should stay at 25%, or should it be increased in some way?

Mrs. Shand: At this point we are not prepared to make a recommendation that it should be increased. We would like to keep monitoring the situation in society as it exists. It is always possible that we could see that the consumer interest would benefit by that at some time in the future, but at this point, no.

Mr. Weatherhead: You are not in favour of increasing it at this time, is that what you are saying?

Mr. Delaney: That is correct.

Mrs. Shand: Yes.

[Traduction]

Je suppose que cela met fin à ma remarque sur ce point au sujet de la question du financement.

M. Weatherhead: Il me semble, monsieur Delaney, que la plus grande partie de cet argent prêté aux provinces ait été utilisé pour des travaux publics et d'autres projets très valables. Les citoyens du pays dans son ensemble profitent de cela dans les diverses provinces. Bien que je n'aie pas toujours des éloges à formuler sur la manière dont les provinces dépensent leur argent, je pense que dans ce cas, en gros, elles ont bien dépensé leur argent. Vous avez toutefois mentionné dans vos remarques qu'il y avait eu des entreprises discutables. Je me demande ce que vous voulez dire par cela.

M. Delaney: Par des entreprises discutables, je veux dire les dépenses générales. En fait, nous avons ici une manne du trésor fédéral sous la forme d'argent provenant du Régime de pensions du Canada qui permet, dans les faits, aux provinces de reporter à plus tard leur obligation de payer des dépenses d'affaires courantes à même des recettes fiscales produites par ces provinces. Notre souci est que l'argent soit dépensé en conséquence et le fait que les provinces ne peuvent pas produire elles-mêmes de la richesse nous amène aux conclusions de notre mémoire. Nous disons que nous devons examiner le fait que les provinces reçoivent tous les fonds.

Comme vous le savez certainement, la province de Québec a un autre genre de problème. Elle connaît des problèmes différents sur les marchés des capitaux, parce qu'en vertu de son régime, les fonds sont mis de côté et sont investis sur les marchés des capitaux dans une grande proportion, ainsi que les fonds du programme obligatoire d'assurance de la province. Il est intéressant de noter que ce fonds, la Caisse de dépôt et de placement du Québec, a maintenant un actif de 16 milliards de dollars environ, tandis que les obligations combinées de l'ensemble des autres provinces dans le Régime de pensions du Canada est de l'ordre de 24 milliards de dollars. C'est là la différence, à mon avis, entre la province de Québec, d'une part, qui investit une partie importante des fonds sur les marchés des capitaux et, d'autre part, les provinces qui se contentent d'accroître et d'accumuler la dette.

M. Weatherhead: Madame Shand, est-ce que l'ACC a pris position sur la possibilité d'augmenter la couverture du RPC? Elle est actuellement d'environ 25 p. 100 du salaire industriel annuel. Pensez-vous qu'elle devrait rester à 25 p. 100 ou qu'elle devrait être augmentée dans une certaine mesure?

Mme Shand: Pour l'instant, nous ne sommes pas prêts à recommander qu'elle augmente. Nous aimerions continuer à surveiller la situation dans la société telle qu'elle existe. Il est toujours possible que nous puissions constater que le consommateur y trouverait son intérêt dans un certain avenir, mais pas pour l'instant.

M. Weatherhead: Vous n'êtes pas en faveur de l'augmenter pour l'instant, est-ce ce que vous dites?

M. Delaney: C'est exact.

Mme Shand: Oui.

[Text]

Mr. Weatherhead: What is your main reason for that again?

Mr. Delaney: Are we talking about the Canada Pension Plan?

Mrs. Shand: Yes.

Mr. Delaney: Well, the main reason is part of the commentary I made about the present arrangement. The fact is that the alternative approach is a scheme that would involve greater coverage under the private system, wherein individual employees could accumulate pension credits throughout their life and over which they would have individual control. They could be taken from one employer to another, vested under the terms of 25 and 2, as we have advocated, and the accumulation of employer and employee contributions could, between jobs, be put into the registered pension account arrangement, as advocated in the green paper, and essentially provide a real accumulation of wealth for each individual over which that individual has personal control. That is what we are advocating.

Mr. Weatherhead: I have just one more question or so, Mr. Chairman.

• 1600

You talk perhaps in terms of allowing early retirement at reduced pensions under the CPP. If you are not going to increase the CPP percentage at all, would the pensions received by early retirement really amount to very much?

Mr. Delaney: It depends on the assumptions you are using.

Mr. Weatherhead: I am just taking the status quo; what is your suggestion?

Mr. Delaney: Essentially, the criterion to determine the pension entitlement is the amount of credit accumulated in the arrangement, and there is a discount factor depending upon age at retirement that would have to be taken into account.

You know, these calculations are available, as I am sure you are aware. The fact is that at the moment a terminated employee, never mind a disabled employee, is in real dire straits in those years leading up to age 65 because he can find himself out of work, out of unemployment benefits, out of welfare payments and still unable to generate anything out of a credit that has accumulated, perhaps for 30 or 40 years under the Canada Pension Plan.

Mrs. Shand: We address that more fully on page 22 of our brief.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

Mrs. Killens: We are very pleased to have the Consumers Association here. I think it is the purest form of grassroots information we can get. I take it this brief is the result of consultation with the people for the last eight years or more...

Mr. Delaney: Yes, indeed.

Mrs. Killens: Our first question will be on credit splitting. It was not clear to me whether you meant for the credit splitting

[Translation]

M. Weatherhead: Quelle est votre principale raison là-dessus?

M. Delaney: Est-ce que nous parlons du Régime de pensions du Canada?

Mme Shand: Oui.

M. Delaney: Eh bien, la principale raison fait partie de la remarque que j'ai faite au sujet du régime existant. Le fait est que l'autre approche possible est un régime qui supposerait une couverture plus importante par le régime privé, en vertu duquel chacun des employés pourrait accumuler des crédits de pension pendant toute sa vie et sur lequel il aurait un contrôle direct. Ce fonds pourrait être transféré d'un employeur à l'autre, acquis en vertu des 25 et 2, comme nous l'avons proposé, et l'accumulation des contributions de l'employeur et de l'employé pourrait, entre les emplois, être versées dans un compte de pensions enregistré, comme il est proposé dans le Livre vert, et offrir essentiellement une accumulation véritable de richesses pour chaque particulier et sur laquelle ce particulier a un contrôle direct. C'est ce que nous favorisons.

M. Weatherhead: J'ai juste une autre question, monsieur le président.

Vous parlez peut-être de permettre la retraite anticipée avec pension réduite en vertu du RPC. Si vous n'augmentez pas du tout le pourcentage du RPC, est-ce que les pensions de la retraite anticipée seraient importantes?

M. Delaney: Tout dépend des hypothèses que vous utilisez.

M. Weatherhead: Je ne parle que du statu quo; que proposez-vous?

M. Delaney: Essentiellement, le critère pour déterminer le droit à la pension est le montant du crédit accumulé dans le régime et il existe un facteur d'escompte qui dépend de l'âge de la retraite et dont on doit tenir compte.

Ces calculs existent, comme vous le savez certainement. Le fait est qu'actuellement un employé sorti, sans parler d'un employé handicapé, se trouve dans une situation désespérée dans les années qui précèdent sa 65^e année, parce qu'il peut se trouver sans travail, sans prestations d'assurance-chômage, sans prestations de bien-être et sans pouvoir tirer quoi que ce soit d'un crédit qui s'est accumulé sur peut-être 30 ou 40 ans en vertu du Régime de pensions du Canada.

Mme Shand: Nous parlons plus amplement de cela à la page 22 de notre mémoire.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Mme Killens: Nous sommes très heureux d'accueillir l'Association des consommateurs. Je pense qu'elle constitue la forme la plus pure d'information de la base que nous puissions obtenir. Je pense que ce mémoire est le fruit de consultations avec les gens depuis au moins huit ans.

M. Delaney: Oui, en effet.

Mme Killens: Notre première question sera sur le partage des crédits. Je n'ai pas bien compris si vous vouliez aussi que le

[Texte]

to also happen to the couples that remained married. The green paper gives the illusion that we could look at the possibility of credit splitting even if you stay married.

Mrs. Shand: A separated couple but still married; an undivorced couple.

Mrs. Killens: Still married.

Mrs. Shand: Yes. We feel that should be taken into consideration, too. We support that statement of the green paper in that proposal of theirs. We support it very strongly.

Mrs. Killens: I am a little bit worried about how we are now handling—with so many bankruptcies across the country... the termination scheme of different plans in the private sector. Can you elaborate a little bit on that, because your reference was very short?

Mrs. Shand: Yes. It is fuller in the document. Perhaps Tom can read some of that.

Mr. Delaney: Yes. You are concerned about the burden it is going to place on the employer.

Mrs. Killens: No, I am concerned about the employee, who has no protection.

Mr. Delaney: I am sorry, I did not quite...

Mrs. Killens: I am concerned about the employee.

Mr. Delaney: The employee, the burden it would place on him in having to contribute to pension arrangements.

Mrs. Killens: No, no. A firm is going bankrupt and the employee loses...

Mr. Delaney: Oh, his pension entitlements. Yes, what we have proposed is that the federal government look at an insurance scheme that would protect a terminated employee, in the event of a company's going bankrupt, from the loss of his pension entitlement. As a matter of fact we have also advocated, if we get the kind of participation by employees in the management of pension entitlements, they would obviously be apprised of what is going on; and hopefully, if we can get a trusted relationship with the employer, so that the funds are held at arm's length and would not be subject to encroachment, that kind of arrangement would provide the employee with a greater degree of protection than there is under the present system.

Mrs. Killens: Okay, my third question is on the age of retirement. I understand that you advocate a penalty if one retires early. Would there also be a penalty if one retired late?

Mr. Delaney: We did not address the issue of pension contributions beyond age 65. As you know, they terminate right now and pensions trigger in right away. If the pension was deferred, which would or may seem reasonable, then it would presumably entitle that employee to an increased pension on the basis of his not having received his full pension at 65 and the fact that these funds could conceivably have

[Traduction]

partage des crédits se fasse également pour les couples qui restent mariés. Le livre vert donne l'illusion que nous pourrions envisager la possibilité du partage des crédits, même si les gens restent mariés.

Mme Shand: Un couple séparé, mais encore marié; un couple non divorcé.

Mme Killens: Encore marié.

Mme Shand: Oui. Nous croyons qu'il faudrait également tenir compte de cela. Nous appuyons cette proposition du livre vert. Nous l'appuyons très fortement.

Mme Killens: Je m'inquiète un peu de la façon dont nous traitons actuellement... avec tellement de faillites dans l'ensemble du pays... la question de la cessation de divers régimes dans le secteur privé. Pouvez-vous nous parler un peu plus de cela, parce que votre allusion a été très brève?

Mme Shand: Oui. Nous en parlons plus amplement dans le document. Tom pourrait peut-être en lire une partie.

M. Delaney: Oui. Vous vous inquiétez du fardeau que cela imposera à l'employeur.

Mme Killens: Non, je m'inquiète de l'employé, qui n'a aucune protection.

M. Delaney: Je m'excuse, je n'ai pas bien...

Mme Killens: Je m'inquiète de l'employé.

M. Delaney: L'employé, le fardeau que constituerait pour lui l'obligation de contribuer au régime de pensions.

Mme Killens: Non, non. Une entreprise fait faillite et l'employé perd...

M. Delaney: Ah, ses droits à la pension. Oui, ce que nous avons proposé, c'est que le gouvernement fédéral examine un régime d'assurance qui protégerait l'employé mis à pied, dans le cas de la faillite d'une entreprise, de la perte de son droit à la pension. En fait, nous avons également proposé, si nous obtenons le genre de participation pour les employés à la gestion des droits à la pension, il serait évidemment au courant de ce qui se passe; et nous espérons que, si nous pouvons obtenir un rapport de confiance avec l'employeur, afin que les fonds restent à distance et ne soient pas sujets à empiètement, ce type de dispositions offrirait à l'employé une plus grande protection qu'en vertu du présent régime.

Mme Killens: Bien, ma troisième question est au sujet de l'âge de la retraite. Si j'ai bien compris, vous proposez une pénalité pour ceux qui prennent une retraite anticipée. Est-ce qu'il y aurait également une pénalité pour une retraite retardée?

M. Delaney: Nous ne nous sommes pas intéressés à la question des contributions au régime au-delà de 65 ans. Comme vous le savez, elles se terminent immédiatement et les pensions commencent immédiatement. Si la pension était retardée, ce qui serait ou pourrait sembler raisonnable, cela devrait donner droit à l'employé à une pension accrue du fait qu'il n'aurait pas reçu sa pension en entier à l'âge de 65 ans et du fait que ces fonds pourraient avoir porté intérêt. Toutefois,

[Text]

earned interest. However, it is not an issue that we have specifically addressed, that particular question.

• 1605

Mrs. Shand: I do not think we thought of it as a penalty, necessarily. We were looking for some assistance for people who retired before 65 with just cause. We did not think of it as a penalty, but as a form of assistance to them, to be able to utilize the funds and the contributions which they had made. It might have to be lower than if they had stayed until 65, because their contributions would not be as great.

Mrs. Killens: That is right. I do not remember if you tackled the unisex mortality table.

Mrs. Shand: We only ask that male and female be treated equally.

Mrs. Killens: That is good enough, thank you.

Can you elaborate a little bit on when you said—I just took a quick note here—“private plan inflation protection”? How do we protect? Would you have any idea? Can you elaborate a little bit?

Mr. Delaney: Certainly, under the present arrangements of defining benefit formula arrangements, which of course, cover about 90% of the workforce, there is a problem existing right now where excess interest over and above the rate of interest assumed under the pension plan is used to pay down the employer's obligation to the arrangement. What we are saying is that these funds should be earmarked and set aside to increase the benefits of those who are already retired and perhaps also for those who are already in the pension plan itself.

Mrs. Killens: Excuse me, do you mean that they will not get it until after they retire or would it up the whole program while ...

Mr. Delaney: In effect, it would upgrade; it would be on an ad hoc basis, on a year-by-year basis, depending upon the returns of the investment in capital markets and the actual assumption that is used.

As you know, the range that is used today in pensions is anywhere between 5% and 7%, as a general rule. But we all know that in recent years interest has been in double figures ... certainly for the last four or five years—and in some cases in the high double figures. Unfortunately, this has been a great hiatus for the employer, because all that happens to it is that it is used to pay down his obligations to the arrangement, the fact being that under the fund benefit plans, the employer's obligation is nothing more than to make up any shortfall that might exist. He does not have to contribute anything and very often does not.

Mrs. Killens: On part-time work, did I hear you correctly, that you thought they should be covered?

Mr. Delaney: You did, yes.

[Translation]

c'est là une question particulière que nous n'avons pas étudiée expressément.

Mme Shand: Je ne crois pas que nous avons vu cela nécessairement comme une pénalité. Nous cherchons le moyen d'aider les personnes qui prennent leur retraite avant 65 ans pour un motif valable. Nous n'avons pas vu cela comme une pénalité, mais plutôt comme une aide à leur apporter, être capable d'utiliser les fonds et les contributions qu'ils ont fournis. Les prestations devraient probablement être moindres que s'ils avaient travaillé jusqu'à 65 ans parce qu'ils n'auraient pas contribué autant.

Mme Killens: C'est exact. Je ne me souviens pas si vous vous êtes attaqués à la table de mortalité unisex.

Mme Shand: Nous demandons simplement que les hommes et les femmes soient traités sur un pied d'égalité.

Mme Killens: Nous n'en demandons pas plus, merci.

Pouvez-vous développer un peu l'idée que vous avez avancée ... je n'ai pris que quelques notes ... au sujet d'un régime privé de protection contre l'inflation? Où est la protection? Avez-vous une idée? Pouvez-vous nous donner un peu plus de détails?

M. Delaney: Certainement, selon la forme actuelle de calcul des avantages, qui s'étendent naturellement à 90 p. 100 de la main-d'oeuvre, il existe un problème, c'est-à-dire qu'on utilise les intérêts en surplus du taux d'intérêt utilisé pour le calcul du régime de pensions pour payer la part de l'employeur. Ce que nous demandons, c'est que ces montants soient mis de côté pour augmenter les avantages de ceux qui sont déjà à la retraite et peut-être également de ceux qui contribuent déjà au régime de pensions.

Mme Killens: Je vous demande pardon, voulez-vous dire qu'ils n'en profiteraient qu'au moment de la retraite ou que cela permettrait d'améliorer l'ensemble du programme tandis que ...

M. Delaney: En effet, il y aurait une amélioration; le calcul se ferait chaque année en fonction du taux de rendement des capitaux sur les marchés à ce moment et du taux qui sert effectivement au calcul du régime.

Comme vous le savez, le taux utilisé aujourd'hui pour le calcul des pensions est généralement entre 5 et 7 p. 100. Mais nous savons tous qu'au cours des dernières années, les taux d'intérêt ont dépassé les 10 p. 100 ... certainement pour les quatre ou cinq dernières années ... et, dans certains cas, de beaucoup. Malheureusement, cette période a été surtout à l'avantage de l'employeur parce que celui-ci s'est servi de ces montants pour payer sa quote-part; en fait, selon les termes de nos régimes de pensions, l'employeur a pour seule obligation de combler tout déficit éventuel. Il n'est pas tenu de contribuer quoi que ce soit et, très souvent, il ne contribue rien.

Mme Killens: À propos du travail à temps partiel, ai-je bien compris qu'à votre avis ils devraient être couverts?

M. Delaney: Oui, c'est ce que j'ai dit.

[Texte]

Mrs. Killens: You did say that?

Mr. Delaney: Yes. It was an issue that came up on the floor at the annual meeting of CAC.

Mrs. Killens: I thought so.

Mr. Delaney: It was an issue that was debated at length. But our position essentially is that every person who works, either full or part time, after age 21, should be entitled to accumulate pension credits. Essentially, our position is that . . . As I said, the kind of timeframe we are talking about here will be necessary. Provided these funds are locked in, to use the term that we use in the industry, I think in time we are going to have fully funded pensions in effect.

Mrs. Killens: If I were going to ask you to assess your own brief—telling me if more people will be covered because of your point of view—you would likely tell me, yes, part-time workers will be covered; they are not covered now. Are there any other target groups that will be covered?

Mr. Delaney: There are other target groups to the extent that we are saying that everybody who works, period, should be entitled to accumulate pension.

Mrs. Killens: Are you talking of private plans?

Mr. Delaney: Private plans, of course.

Mrs. Killens: We do not have these now. It is about 45% or whatever.

Mr. Delaney: Correct.

Mrs. Killens: Would you then make it mandatory? Would you advise us, please?

Mr. Delaney: That is the issue. It was the subject of great debate; and in fact, our position on the mandatory question is one on which we backed off. You may recall that in earlier submissions to other bodies such as this, we did take the position that the problems that would ensue, if pension reform were introduced which involved major obligations on the part of employees, there would be a rush to terminate. We had that experience in New York State in 1978. In less than 18 months we had about 5,000 plans cancelled just like that, because of the imposition of reform.

• 1610

However, as I say, as a consequence of a recent policy debate, the word "mandatory" is not in our brief. However, the spirit of the brief in terms of extending the coverage is still there, in the form of our statement to the effect that every person who works should be entitled to accumulate pension credits.

Mrs. Killens: Was it an omission that I did not hear the word "homemaker" at all?

Mrs. Shand: We refer to spouses, to people staying at home, to child rearers. I guess the word "homemaker" was not used, necessarily. In our association, spouses are equal. I am here

[Traduction]

Mme Killens: Vous avez bien dit cela?

M. Delaney: Oui, c'est une question qui a été soulevée lors de la réunion annuelle de l'ACC.

Mme Killens: C'est ce que je croyais.

M. Delaney: C'est une question que nous avons longtemps discutée. Mais notre position veut essentiellement que chaque personne qui travaille, à temps plein ou à temps partiel, puisse avoir droit, après avoir atteint 21 ans, d'accumuler les crédits de pension. C'est là essentiellement notre position . . . Et je le répète, les genres de délais dont il est question ici seront nécessaires. Pourvu que ces fonds soient bloqués, comme nous le disons dans l'industrie, je crois, qu'à la longue nous aurons des régimes de retraite par capitalisation intégrale.

Mme Killens: Si je vous demandais d'évaluer votre propre mémoire . . . de me dire si plus de gens seront couverts grâce à votre point de vue . . . vous me diriez certainement, oui, les employés à temps partiel seront couverts; ils ne le sont pas à l'heure actuelle. Existe-t-il d'autres groupes-cibles qui seront couverts?

M. Delaney: Il existe d'autres groupes-cibles, en ce sens que nous disons que toute personne qui travaille, point à la ligne, devrait avoir le droit d'accumuler une pension.

Mme Killens: Parlez-vous de régimes privés?

M. Delaney: Ue régimes privés, évidemment.

Mme Killens: Nous n'avons pas ce genre de régimes actuellement. La proportion est d'environ 45 p. 100.

M. Delaney: Exact.

Mme Killens: Faudrait-il dans ce cas les rendre obligatoires? Auriez-vous l'obligeance de nous donner votre avis?

M. Delaney: C'est là que réside le problème. Nous en avons beaucoup discuté; en fait, quant à savoir s'ils devaient être obligatoires, nous n'avons pu prendre position. Vous vous rappelez sans doute qu'à l'occasion de présentations devant d'autres organismes comme le vôtre, nous étions d'avis que les problèmes auxquels il faudrait faire face, si l'on mettait en oeuvre une réforme des pensions qui entraînait des obligations importantes de la part des employés, les cessations se multiplieraient. Nous avons connu ce genre d'expérience dans l'état de New-York en 1978. En moins de 18 mois environ 5,000 régimes ont été annulés parce qu'une réforme était imposée.

Cependant, par suite d'un récent débat sur la question, le mot «obligatoire», ne figure pas dans notre mémoire. Toutefois, notre intention d'étendre la couverture est sous-jacente dans notre mémoire, lorsque nous déclarons que chaque personne qui travaille devrait avoir le droit d'accumuler des crédits de pension.

Mme Killens: S'agirait-il d'un oubli? Je n'ai pas entendu une seule fois le mot «ménagère».

Mme Shand: Nous parlons de conjoints, de personnes qui tiennent maison, qui élèvent les enfants. Je crois en effet que le mot «ménagère» n'est pas utilisé, forcément. Dans notre

[Text]

because somebody else is looking after the responsibilities at home. So we do not really feel it is necessary to refer that way, many times.

Mrs. Killens: Right.

Mrs. Shand: I do not think the word is used anywhere, but certainly it is implicit that homemakers are referred to in here in other ways. Perhaps in the full brief . . .

Mrs. Killens: Could you explain your point of view a little more?

Mrs. Shand: We refer to it with regard to children and spouses—yes, there is reference to the rights of spouses and child rearers—which is a phrase I do not really like, but it covers a lot of things. That is on page 5 of this, which would be page 23 of our brief. It refers to splitting the pension credits. In other places in the full brief, we refer to . . .

Chris may be able to help me on this, if she can find the page on which we refer to the spouse who stays at home.

Ms. C. Besanz (Acting Director, Association Policy and Activities, Consumers Association of Canada): That is on page 23.

Mrs. Shand: Yes, on page 23.

Mr. A. Cohen (Director General, Consumers Association of Canada): I am not sure I understand your question properly, but if you are referring to pensions for homemakers on the grounds that they are homemakers, unrelated to whether or not the people with whom they live have jobs, we do not address that question; or we address it by not addressing it, because our view of pensions is that they are work-related, work which produces income-related. Without getting into a discussion or an argument about whether or not being a homemaker is work, our philosophy is that pensions are credits which are earned in relation to work which produces income. The whole question of other kinds of support systems for other people raises a series of questions, on which we have many comments; but they are not pension comments.

Mrs. Killens: Good enough.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I have a couple of questions which are supplementary to that issue.

As persons who are concerned with the consumers of this country, you will know, of course, that probably the consumers who are having the most difficult time are those elderly women over the age of 65 who had no opportunity to pay into pensions when they were younger. They have ended up, in many cases, in a deplorable situation in their old age. The reason I mention that is that, unless something is done to correct that situation, we will still have half a million or a million women who presently work in the home still living on the bare minimum of public assistance programs in their old age. I think it is a critical question for this committee whether or not witnesses believe there should be some equality for those who make a

[Translation]

Association, les conjoints sont égaux. Je suis ici parce que quelqu'un d'autre s'occupe de la maison. Nous ne croyons donc pas qu'il est nécessaire d'utiliser constamment cette expression.

Mme Killens: Bien.

Mme Shand: Je crois qu'effectivement ce mot n'est jamais utilisé, mais il est certain qu'il est question implicitement de ménagères, d'une façon ou d'une autre dans le document que nous avons ici. Peut-être que dans le mémoire lui-même . . .

Mme Killens: Pourriez-vous expliquer davantage votre point de vue?

Mme Shand: C'est à quoi nous songeons lorsque nous parlons d'enfants et de conjoints à . . . il est question des droits des conjoints et des personnes qui élèvent les enfants—même si je n'aime pas tellement cette phrase, elle recouvre beaucoup de choses. Elle se trouve à la page 5 du présent document, ce qui serait la page 23 de notre mémoire. Il est question de répartir les crédits de pension. À d'autres endroits dans notre mémoire, nous mentionnons . . .

Chris pourrait peut-être m'aider ici, si elle peut trouver la page où il est question du conjoint qui demeure à la maison.

Mme C. Besanz (directeur intérimaire, Département de la politique et des activités de l'Association, Association des consommateurs du Canada): C'est à la page 23.

Mme Shand: Oui, à la page 23.

M. A. Cohen (directeur général, Association des consommateurs du Canada): Je ne suis pas sûr de bien comprendre votre question, mais si vous parlez de pensions pour les ménagères en tant que ménagères, sans égard au fait que les personnes avec qui elles habitent ont un travail, nous n'avons pas étudié cette question; nous nous en occupons en fait en l'ignorant, parce que notre position sur les pensions, c'est qu'elles sont reliées au travail, un travail qui rapporte un revenu. Sans vouloir entrer dans une discussion, à savoir si tenir maison est un travail, dans notre esprit, les pensions sont des crédits gagnés en fonction d'un travail qui rapporte un revenu. Toute la question des autres systèmes d'aide pour d'autres personnes soulève de nombreux problèmes sur lesquels nous aurions beaucoup à dire; mais il ne serait alors plus question de pensions.

Mme Killens: C'est bien.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aurais quelques questions supplémentaires à poser sur ce sujet.

A titre de personnes préoccupées par les besoins des consommateurs de notre pays, vous savez naturellement que les consommateurs qui ont le plus de difficultés sont probablement ces femmes âgées de plus de 65 ans qui n'ont jamais eu l'occasion de continuer à un régime de pension lorsqu'elles étaient jeunes. Elles se retrouvent, dans nombre de cas, dans une situation déplorable sur leurs vieux jours. Si je mentionne ceci, c'est qu'à moins que quelque chose ne soit fait pour corriger la situation, nous aurons encore un demi-million ou un million de femmes qui travaillent actuellement à la maison et qui devront vivre sur les maigres prestations d'assurance sociale sur leurs vieux jours. Je crois que c'est là une question

[Texte]

contribution to society—a significant contribution . . . at least to have the same opportunity to pay into the Canada Pension Plan as those who earn money outside the home. At the present time, as you know, they are denied that right. They are the only group who are singled out for that kind of odious distinction.

• 1615

Mrs. Shand: We have not addressed ourselves specifically to that in this particular document, but we do talk about the fact of our surviving spouse not having a pension reduction because the other spouse is deceased, and that is a tragedy. We do not want a spouse who chooses to remarry to have to suffer the loss of pension. A lot of the elderly whom we cannot help today . . . I mean, they need other help than pension now. The current problem would have been helped by something such as this. I think Tom is champing at the bit to get in on this discussion.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The point I want to make is that we all recognize that those who are over 65 at the present time are not going to be helped by any kind of pension reform; that is quite a separate problem. What I am looking at is not just those who remarry and would be able to continue benefits, or whatever, but the great and increasing number of single parents who are living, many in rather destitute circumstances, the great number of whom are women and who have no opportunity to pay into any pension plan whatsoever.

Mr. Delaney: I agree with you, and my concern is also the extent to which the numbers have been accentuated by the private pension system as it exists today. There are literally hundreds of thousands of elderly women today living alone, living in nursing homes, who have been cheated out of their proper pension entitlement. A husband works 40 years for a company; he is retired for two years and he dies, and his pension dies with him. Where is the fairness in that? She has to be entitled to it, and the kind of reform we are advocating would give him and her control over the accumulation of that pension credit.

The problem here, as I see it, is the formula, the type of arrangement. This defined benefit principle is designed to minimize the obligation of the employer. It is designed specifically for the long-serving, high-income executives; and I think this statement is not original. I have a quotation from one of the commissioners involved in the Haley Commission on Pension Reform. So we share the concern about this but feel it

[Traduction]

cruciale pour notre comité indépendamment du fait que les témoins croient qu'il faudrait accorder des chances égales aux personnes qui apportent une contribution à la société—une contribution importante—qu'elles aient au moins l'occasion de contribuer au Régime de pensions du Canada, tout comme le font les personnes qui gagnent de l'argent à l'extérieur du foyer. À l'heure actuelle, comme vous le savez, on leur refuse ce droit. C'est le seul groupe à faire objet d'une distinction aussi odieuse.

Mme Shand: Nous ne nous sommes pas occupés de cela d'une manière précise dans le document en question, mais nous parlons quand même du fait que le conjoint survivant ne doit pas subir une réduction de pension parce que l'autre conjoint est décédé, et c'est cela qui est une tragédie. Nous ne voulons pas que le conjoint qui choisit de se remarier ait à souffrir de la perte de sa pension. Toute cette quantité de gens âgés auxquels, aujourd'hui, nous ne pouvons pas porter secours . . . Je veux dire que ces gens ont besoin d'une autre aide que celle de la pension maintenant. Le problème auquel nous faisons face actuellement, on aurait pu contribuer à le régler avec quelque chose dans ce genre. Je crois que Tom ronge son frein en attendant de pouvoir intervenir dans cette discussion.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Le point que je voudrais relever est que nous tous ici nous reconnaissons que ceux qui ont actuellement plus de 65 ans, aucune sorte de réforme des pensions ne pourra leur venir en aide; c'est un problème complètement distinct. La question qui m'intéresse, ce n'est pas seulement celle des gens qui se remarient et qui devraient pouvoir continuer à recevoir leurs prestations ou quoi que ce soit, mais c'est la masse toujours croissante de parents célibataires qui s'efforcent de vivre, nombre d'entre eux dans un véritable dénuement, alors que pour beaucoup il s'agit de femmes qui n'ont même pas eu la possibilité de contribuer à un régime quelconque de pension.

M. Delaney: Je suis d'accord avec vous, et ce qui m'inquiète aussi, c'est de voir à quel point leur nombre s'est accru à cause du système de pensions existant actuellement dans le secteur privé. Il y a actuellement, et littéralement parlant, des centaines de milliers de femmes âgées qui vivent toutes seules, ou qui vivent dans des maisons d'accueil ou des hospices, et que l'on a dépouillé par escroquerie de leur juste droit à la pension. Vous avez un mari qui travaille pendant 40 ans au service d'une compagnie; il est à la retraite depuis deux ans et le voilà qui meurt, et sa pension meurt avec lui. Où est la justice dans tout cela? Elle—sa veuve—doit y avoir droit, elle aussi, et le genre de réforme que nous préconisons donnerait à tous les deux, à lui comme à elle, le contrôle sur les crédits accumulés de cette pension.

Dans ce cas-ci, le problème, comme je le vois, se situe dans la formule ou le type d'arrangement. Le principe des prestations déterminées est conçu pour réduire au minimum l'engagement de l'employeur. Il a été spécifiquement prévu à l'intention des cadres de la société hautement rémunérés et ayant de nombreuses années de service; et je pense que cette affirmation n'a rien d'original. J'ai une citation à ce sujet d'un

[Text]

can only be addressed on a long-term basis, that if we get the kind of reform that would see every person who works accumulating pension credits and entrenched in that arrangement, the rights of the spouse to 50% in the event of a marriage breakdown and a full entitlement in the event of death, that is the kind of approach . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I still think, given the kind of social situations that are developing . . .

Mrs. Shand: You are talking about the single parent?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You bet. There is nobody; that spouse is just not there to provide.

Mr. Delaney: Again, this whole business applies. If that single person is in the workforce—and it is usually a she—she will be accumulating pension credits throughout her working life. We are coming into the area of equality in terms of equal pay for work of equal value now, which is not a question we can properly address, I submit, when we are discussing the pension issue. It is important in the context of the ultimate pension treatment, and heaven knows the CAC has been in support of that position of equal pay for work of equal value for a great number of years.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I guess I am talking about the people who do not make it into the paid workforce and how we deal with them, and the great majority of them are women. I am sorry, Mr. Chairman.

Mrs. Shand: I have to be honest and say we have not addressed that specific area in society, although it is a very important one.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Those are the ones who will end up, if that continues, like those who today are over 65 years and living in poverty.

Mrs. Shand: Unfortunately, today they have nothing, in effect, they can contribute to any pension plan. That is a very deep subject which we may at some time address in the future, but we have not done so to this point. My mind boggles at how you get contributions from people who do not have income. You could be talking about alimony or something like that, in which case, probably they should be allowed to contribute. I would certainly support that. But we all know how hard it is, whether it be male or female, to collect from the other spouse if you are a single parent.

[Translation]

des commissaires engagés dans les travaux de la commission Haley sur la réforme des pensions. Il s'agit donc de préoccupations qui nous sont communes, mais nous pensons qu'on ne peut s'attaquer à cette question qu'en l'étudiant à long terme, de sorte que si nous obtenons le genre de réforme selon laquelle chaque personne qui travaille accumulerait des crédits de pension avec protégé par cet arrangement, le droit du conjoint à avoir 50 p. 100 dans le cas de rupture du lien conjugal ainsi que la jouissance complète de ce droit en cas de décès, voilà le genre d'approche . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je continue à penser que, étant donné le genre de situation sociale qui est en train de se développer . . .

Mme Shand: Vous voulez parler du cas des parents célibataires?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Bien sûr. Il n'y a plus personne; le conjoint n'est simplement pas là pour subvenir aux besoins.

M. Delaney: Là encore, c'est toute l'affaire qui est en cause. Si cette personne, qui vit seule fait partie de la main-d'oeuvre active—et d'ordinaire cette personne est une femme—elle va accumuler des crédits de pension tout au long de sa vie professionnelle. Nous entrons ici dans le domaine qui touche à l'égalité des sexes selon les termes de «à travail égal, salaire égal», qui est un sujet dont nous ne pouvons pas réellement traiter, je pense, quand nous discutons de la question des pensions. Mais c'est un point important dans le contexte d'une approche définitive de cette question, et Dieu sait si l'ACC s'est efforcée de soutenir ce point de vue de «à travail égal, salaire égal» depuis de nombreuses années.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Moi, je veux parler de ces gens qui ne parviennent même pas au stade de la main-d'oeuvre salariée et de la manière dont nous nous occupons d'eux; la grande majorité de ces gens sont des femmes. Veuillez m'en excuser, monsieur le président.

Mme Shand: Je dois dire, en toute honnêteté, que nous n'avons pas abordé ce secteur particulier de la société bien qu'il présente une très grande importance.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il s'agit là de ces personnes qui, si cette situation se poursuit, finiront comme celles qui ont aujourd'hui plus de 65 ans et qui vivent dans la pauvreté.

Mme Shand: C'est très malheureux, mais effectivement ces personnes n'ont rien qui leur permette de contribuer à un régime de pensions quelconque. C'est un sujet d'une grande profondeur que nous aborderons sans doute plus tard dans l'avenir, mais nous l'avons pas fait jusqu'ici. Je ne comprends absolument pas comment on peut obtenir des cotisations de personnes qui n'ont aucun revenu. Si l'on parlait de pension alimentaire ou de quelque chose d'approchant, on devrait probablement leur permettre de contribuer. Je serais certainement en faveur de cela. Mais nous savons tous, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, qu'il est très difficile pour un parent seul de toucher de l'argent de l'autre conjoint.

[Texte]

[Traduction]

• 1620

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Mr. Chairman, I would also like to welcome the Consumers Association of Canada before us and thank them for a brief that covers, I think somewhat thoroughly, a good number of topics.

I want to concentrate a little bit, to begin with, on private plans which you are very critical of, and I think rightfully so. I want to look at the concept of non-retroactivity, that your proposals are to give earlier vesting, some means of portability, etc. I think they are much along the lines of the green paper. The situation then still exists for 35 or 40 years until those people contributing have met the requirements under new schemes. How do you see this benefiting anybody in the near future?

Mr. Delaney: I do not necessarily agree with you that we are looking at a timeframe of 30 or 40 years. What I am saying essentially is that under existing pension plans those pensions that exist at the time this reform would be introduced would still have to meet their obligations. Okay, that only addresses the issue of 44% of the workforce. For the others, it is really a question of getting the wheels in motion.

It is all very well to say that it is going to take a considerable period of time to accumulate a capital sum of money in order to provide pensions, but the fact is that you have to start somewhere in terms of extending the coverage to the 56% who are not covered. It seems to me that the nub of the issue facing this committee and this government is whether we are going to have expansion of the Canada Pension Plan wherein we are going to collect money out of the economy and pay as you go, and then the rest goes back to the provinces and we have this business of transferring paper around and nobody generating wealth to meet those obligations down the road, or we have an opportunity for individuals to accumulate pension credits over which they have control and to which employers would be required to make contributions.

Sure, there is going to be a period during the early years of this arrangement the extent of which people will receive a full pension. Entitlement will be to some extent limited, providing that person has not made any private resources. But, you know, we can turn to no less an authority than the federal government itself, who in looking at the private pension system has said that, for the top 70% of wage earners who look forward to the public system as their only source of income, they are going to be facing a decrease in their income after retirement of about 60% or thereabouts in relation to the income they were receiving before retirement.

Mr. Miller: The situation, though, will still exist. But in the short term, people are still going to suffer that sort of reduction in replacement income, and we are going to still be faced as a society with inadequate incomes for the next . . . even if all these programs are implemented as you suggest and as the

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Monsieur le président, permettez-moi de souhaiter la bienvenue à l'Association des consommateurs du Canada et de ses représentants de leur exposé qui couvre de façon assez exhaustive d'après moi, bon nombre de sujets.

Tout d'abord, permettez-moi d'envisager quelque peu les régimes privés à l'endroit desquels vous avez absolument raison d'être sévère. Je désire aborder la notion de l'absence de rétroactivité, le fait que vos propositions envisagent une réversion anticipée, un certain type de transférabilité, etc. Selon moi, ces propositions cadrent beaucoup avec le Livre vert. La situation demeure donc inchanbée pendant 35 ou 40 ans jusqu'à ce que les cotisants ne soient conformés aux conditions des nouveaux régimes. Selon vous, comment cela pourrait-il être avantageux à brève échéance?

M. Delaney: Je ne conviens pas 'emblée avec vous qu'il s'agisse d'un échéancier de 30 ou 40 ans. En fait, je prétends qu'en vertu des régimes de pension existants, les pensions en vigueur au moment de l'introduction de la présente réforme devraient quand même respecter leurs obligations. J'en conviens, cela ne règle le problème que de 44 p. 100 de la population active. Quant aux autres, il s'agit vraiment de mettre les choses en mouvement.

C'est très bien de prétendre qu'il faudra mettre beaucoup de temps avant d'accumuler une certaine somme d'argent permettant d'offrir des pensions, mais il reste qu'il faut entreprendre d'une façon ou d'une autre d'appliquer les régimes aux 56 p. 100 qui ne sont pas couverts. D'après moi, voici l'essentiel du problème qui confronte le présent Comité et le gouvernement: allons-nous accroître le champ d'application du Régime de pensions du Canada pour recueillir des fonds à même l'économie et instaurer un régime par répartition, le reste retournant aux provinces, alors que des documents changent de main et que personne n'augmente la richesse collective en vue de remplir les obligations à venir, ou allons-nous offrir aux particuliers la possibilité d'accumuler des crédits de pension qu'ils contrôlèrent, et auxquels les employeurs seraient tenus de contribuer.

Evidemment, au cours des premières années d'un tel régime, les gens vont toucher une pension complète pendant une certaine période. Jusqu'à un certain point, l'admissibilité sera restreinte à condition que les gens ne disposent d'aucune ressource privée. Cependant, nous pouvons nous tourner vers une autorité aussi prestigieuse que le gouvernement fédéral lui-même qui, à propos du régime privé de pensions, a affirmé que les premiers 70 p. 100 des salariés qui anticipent que le régime public constituera leur principale source de revenu seront confrontés, après leur retraite, à une réduction d'environ 60 p. 100 de leur revenu par rapport au revenu qu'ils toucheraient avant leur retraite.

M. Miller: Il reste que la situation n'aura pas changé. Cependant, à court terme, les gens continueront de subir ce genre de réduction de leur revenu de remplacement et, en tant que société, les revenus continueront d'être inadéquants pour les prochaines . . . même si, tous ces programmes entrent en

[Text]

green paper suggests. In the meantime, we have a good number of people who are not covered.

Now, I want to clarify how you perceive this meeting the needs of more workers. Many of the workers today that are retiring who have paid into pension plans anticipated, because they were doing that over their work life, that they were going to have an adequate pension scheme. It has not worked out that way for various reasons. Are you calling for mandatory pensions? I am still very confused. I know you explained that to some extent.

Mr. Delaney: I fudged around it quite a bit.

Mr. Miller: Yes. One of the keys is that many employers have come to us saying that they cannot afford private pension schemes, and I want to get to a comment you made earlier in your brief pertaining to that. But if they are not mandatory, how are we going to see increased coverage in private plans if we do not make them mandatory?

• 1625

Mr. Delaney: I will just make one point in connection with this. It seems to me that by 1985 premiums are going to have to be increased by the Canada Pension Plan. That is inevitable. I think we all recognize that. The question is whether we are going to take money out of the economy and put out good money after bad, or whether we are going to create a new system. We are in favour of creating a new system whereby the pension credits will accumulate in the control of the individual employee, under arrangements that even the small business sector have come out in support of by endorsing group arrangements that small employers can get into, that type of arrangement.

We are having trouble with the issue of mandatory or non-mandatory. That issue I will let Barbara address.

Mrs. Shand: Our policy—and it has been stated many times—is that we think everyone is entitled to accumulate pension credits, anybody that is in the workforce. If you are given that entitlement and then business and industry do not respond to the right you are given, it might be necessary for the government to make it mandatory to supply it. What we prefer to do is to encourage people, consult with them, ask them, and make something mandatory only as a last resort.

Mr. Miller: I am somewhat sceptical that that is going to happen, because we have seen only a very slight increase in the number of people in private plans over the last decade.

Mr. Delaney: Correct.

Mrs. Shand: We need more improvements in the plans that are offered, then perhaps it may not be necessary for the government to intervene and make it mandatory.

Mr. Miller: Okay. You said in your brief, on page 2, that:

[Translation]

vigueur, comme vous et le Livre vert le donnent à entendre. Entre-temps, un bon nombre de gens ne sont pas couverts.

Maintenant, je veux vous faire préciser comment cela va répondre aux besoins d'un plus grand nombre de travailleurs. Bon nombre des travailleurs qui prennent maintenant leur retraite et qui ont retraite et qui ont contribué à des régimes de pension croyaient, parce qu'ils y avaient contribué au cours de la durée de leur vie active, qu'ils bénéficieraient d'un régime de pension adéquat. Ce n'est pas le cas pour diverses raisons. Exigez-vous des pensions obligatoires? Je suis encore perplexe. Je sais que vous avez apporté certaines explications.

M. Delaney: J'ai passablement ressassé la question.

M. Miller: Oui. Un des points importants, c'est que de nombreux employeurs nous ont dit de ne pas être en mesure de participer aux régimes privés de pension et j'aimerais aborder un commentaire que vous avez formulé dans votre exposé à ce sujet. Cependant s'ils ne sont pas obligatoires, comment allons-nous augmenter la couverture des régimes privés sans les rendre obligatoires?

M. Delaney: Je veux seulement apporter une précision à cet égard. Il me semble qu'à partir de 1985 il va falloir augmenter les cotisations du Régime de pensions du Canada. Cela est inévitable. Je pense que nous le savons tous. La question est de savoir si nous allons pratiquer les ponctions de l'économie pour tenter de sauver un navire qui coule ou si nous allons créer un nouveau régime dans lequel les crédits de pensions pourront s'accumuler et demeurer sous le contrôle de chaque employé en vertu de dispositions que même la petite entreprise appuie en souscrivant à des arrangements qui peuvent convenir aux petits employeurs. Ce genre de chose.

Nous nous demandons encore s'il faudrait rendre ce régime obligatoire ou pas. Mais Barbara va nous parler de cette question.

Mme Shand: Notre politique—maintes fois énoncée—est de considérer que quiconque fait partie de la population active a le droit d'accumuler des crédits de pensions. Si l'on donne ce droit à tous mais que les entreprises et l'industrie ne font rien, le gouvernement pourrait alors devoir rendre le régime obligatoire. Nous préférons inviter les gens à agir, les consulter, leur demander ce qu'ils pensent, et ne recourir à la coercition qu'en dernier ressort.

M. Miller: Je ne suis pas certain que cela puisse marcher étant donné que dans la dernière décennie il y a eu très peu de nouveaux venus dans les régimes privés.

M. Delaney: Très juste.

Mme Shand: Il faut améliorer encore les régimes offerts. Peut-être alors ne sera-t-il pas nécessaire pour le gouvernement d'intervenir pour les rendre obligatoires.

M. Miller: Bien. À la page 2 de votre mémoire, vous dites que

[Texte]

the first priority of pension policy must be to guarantee to all Canadians an adequate income during their retirement years.

Just before that, you were somewhat cognizant of the fact that maybe pensions have been used for social and economic developments rather than for that priority that you place on them. Can you expand on that? I think you are saying somewhat the same thing. You are critical of the Canada Pension Plan and how it has been invested.

Mr. Delaney: Sure.

Mr. Miller: Are we using pension funds, then, for social goals...

Mr. Delaney: No.

Mr. Miller:—above the pension scheme and economic goals above the pension scheme?

Mr. Delaney: No. What we have is the tail wagging the dog in private-sector pensions. It seems to me that the great bureaucracy that is built up in the administration and management of pensions... I recall having a conversation once with a person who had a senior position in the management of pension plans. I was positively agog. In the area of benefits, his perception of what the principles were on issues such as vesting and portability was less than I would have expected, shall we say.

What I am saying is that essentially the purpose of pensions is to accumulate pension credits that are going to be paid out. The fact is that somebody has to put the money in for it to be able to come back out again. Hopefully, if it is invested in capital markets it is going to earn interest. That is going to help make the payment easier in the long run and lessen the burden on employers and employees in the accumulation period.

Mr. Miller: In the area of part-time work, in which women are particularly involved—I think about 24% of women are simply at part-time work, they do not have any full-time employment—very few are in any pension plan at all, other than the CPP. We are concerned about elderly women in retirement losing private pension plan benefits, having reduced CPP benefits, and your organization is not advocating increases in the CPP. Yet...

Mrs. Shand: Not at this time; we prefer to enrich on the private sector side.

Mr. Miller: Okay. I still have a problem with this, in that we are sort of delaying any adequate income to elderly people who are retiring over the next decade if we do not deal with their pension schemes in terms of survivor benefits. An increased CPP, I think, would be one way of reacting to those people immediately. Is your fear of increasing the CPP—and it is the pension plan at the moment that meets the needs of part-time workers and women in particular, over and above pension... because of the economic thing? Is it the investment problems that you have?

[Traduction]

la priorité de la politique des pensions doit être de garantir à tous les Canadiens un revenu suffisant pendant leur retraite.

Juste avant cela, vous sembliez faire état de ce que les fonds de pension avaient peut-être été utilisés à des fins sociales et économiques plutôt qu'aux fins que vous jugiez prioritaires. Pouvez-vous expliquer davantage? Je crois que c'est un peu la même chose que vous dites ici. Vous avez des critiques à formuler eu égard au Régime de pensions du Canada et sur la façon dont les fonds sont investis.

M. Delaney: Oui.

M. Miller: Utilisons-nous donc les fonds de pension à des fins sociales...

M. Delaney: Non.

M. Miller: ... et économiques qui dépassent le cadre du régime de retraite?

M. Delaney: Non. La situation est sens dessus dessous dans le domaine des pensions dans le secteur privé. Il me semble que la lourde bureaucratie qu'a engendrée la gestion des pensions... Je me rappelle une conversation que j'ai déjà eue avec quelqu'un qui avait une fonction importante dans l'administration des régimes de retraite. J'étais très intéressé. En ce qui concerne les prestations, j'ai été, disons, un peu déçu par la conception qu'avait cette personnes des principes touchant des questions comme l'acquisition et la transférabilité.

Ce que je veux dire, essentiellement, c'est que la raison d'être des régimes de retraite est d'accumuler des crédits de pension qui pourront être versés. Pour cela, il faut évidemment que quelqu'un mette d'abord de l'argent dans les fonds. On peut espérer que les fonds, placés sur les marchés financiers, vont produire un revenu d'intérêts. Cela va faciliter le versement des prestations, à long terme, et soulager les employeurs et les employés pendant la période d'accumulation.

M. Miller: En ce qui concerne le travail à temps partiel, où il y a une grande partie des femmes—je crois que 24 p. 100 des femmes n'ont de travail qu'à temps partiel—très peu de gens qui ont un tel emploi ont un régime de retraite quelconque autre que le R.P.C. Nous ne voulons pas que les femmes âgées à la retraite perdent leurs prestations de régimes de pensions privés ou voient baisser leurs prestations du R.P.C. Votre organisation ne préconise pas d'enrichissement du R.P.C. Pourtant...

Mme Shand: Pas maintenant; nous préférons enrichir les régimes du secteur privé.

M. Miller: Bon. Cela aussi me pose un problème en ce sens que faute d'améliorer les régimes de pensions au chapitre des prestations de survivant, nous repoussons encore le moment où les personnes qui atteindront leur retraite dans les dix prochaines années pourront avoir un revenu suffisant. Un enrichissement du R.P.C. offrirait, je crois une solution immédiate. Votre crainte d'enrichissement du R.P.C.—et c'est ce régime qui pour le moment répond aux besoins des travailleurs à temps partiel, des femmes en particulier, indépendamment des autres régimes de pension—est-elle motivée par la situation

[Text]

Mr. Delaney: It is the control. It is the investment problem. I am sorry; go ahead.

Mrs. Shand: No, I yield to you to talk about it.

Mr. Delaney: It is the whole gamut of . . . There are going to be increased costs associated with any increase in the Canada Pension Plan, and in effect it seems to me that is a pivotal question that has to be addressed, and soon. Any increases that incur we would expect would be done on the basis not of an increase in the overall percentage—the 3.6% would remain the same—but that would increase the ceiling upon which the percentage is based. That would be the basis of generating more revenue in the short term, but in the long term our objective is to have every person be in a position at age 35 and 45 and 55 to know how much he has in his account.

Let me put it this way: Today any person who has a defined benefit formula can sit down and calculate what his pension entitlement will be when he is 65. If he is 45, it is totally meaningless; it means nothing.

Moreover, his own contributions have fully paid for the arrangement in very many cases. I have cases I could show you: 26 years of service, age 52, and the pension entitlement that he got under the formula for calculating was such that his own contributions paid for it at about 5% interest. The fact was that by going to the annuity markets during these periods of high interest assumptions he could get a 40% increase in his coverage.

The OMERS pension is a case in point: a 5% interest assumption, and somebody is locked in a deferred pension at age 46; and his pension entitlement when he is 65 comes along and it is based on a 5% increase and a 5% assumption on the pay-out side.

Mr. Cohen: In a sense, if I can just add, the question of what the government does with the money that is in the pot is a secondary issue or is just an example of the fact that the people who put the money into the pot have no control over it. When you take a look at what has happened to the money and the fact that it has been lent out to the provinces, in a sense that is an example; but the point is that we are looking for individual control.

Mr. Miller: I would agree, certainly, that there should be some client input into pension schemes and investment.

Mrs. Shand: If I might interrupt, because I did have one fact, you were talking about the elderly widows who are having

[Translation]

économique? Le problème qui vous préoccupe est-il celui du placement?

M. Delaney: C'est le contrôle. C'est la question du placement. Je m'excuse; continuez.

Mme Shand: Non, je vous cède la parole sur cette question.

M. Delaney: C'est toute la gamme des . . . Tout enrichissement du Régime de pensions du Canada va nécessairement entraîner un accroissement de coûts et, de fait, il me semble qu'il s'agit là d'une question cruciale que l'on ne doit pas tarder à aborder. Nous nous attendons à ce que toute augmentation soit fondée non pas sur une augmentation du pourcentage—on en resterait au 3.6 p. 100—mais à ce que le plafond du montant auquel s'applique le pourcentage soit relevé. Ce serait là le moyen d'accroître les recettes à court terme mais, à long terme, notre objectif est de faire en sorte qu'à l'âge de 35, 40 et de 55 ans, chaque personne puisse avoir une idée précise de la situation de son fonds de pension.

Permettez-moi de vous expliquer la chose comme suit: à l'heure actuelle, tout cotisant à un régime à prestations définies, peut calculer le montant de ses prestations payables à l'âge de 65 ans. S'il est âgé de 45 ans, il s'agit d'un calcul tout à fait illusoire, qui ne signifie rien.

D'autant plus que, dans nombre de cas, ce sont ses propres cotisations qui ont assuré en entier la constitution du régime du cotisant. Je suis en mesure de vous fournir des exemples: dans le cas d'un cotisant âgé de 52 ans et ayant 26 années de service, les prestations payables, selon la formule de calcul, correspondaient à un montant que ses propres cotisations auraient suffi à constituer, en supposant un taux d'intérêt de 5 p. 100. Le fait est que, en exploitant les marchés des rentes durant ces périodes de taux d'intérêt hypothétiquement élevés, il pourrait accroître sa protection de 40 p. 100.

Le régime de retraite OMERS est un cas d'espèce: on suppose un taux d'intérêt de 5 p. 100 et le cotisant se voit imposer un régime de retraite différé à l'âge de 46 ans; lorsqu'il reçoit les prestations qui lui sont payables à l'âge de 65 ans, les montants sont fondés sur une augmentation de 5 p. 100 du capital constitutif et sur l'hypothèse d'une augmentation de 5 p. 100 des prestations.

M. Cohen: D'une certaine manière, si je puis me permettre d'ajouter quelque chose, le fait de savoir ce que fait l'État des montants accumulés ne constitue qu'une question secondaire, ou n'est qu'un exemple du fait que les cotisants au régime n'ont aucun contrôle sur les sommes qui y sont versées. Si l'on examine comment le fonds a été administré et si l'on considère que les sommes ont été prêtées aux provinces, c'est là en quelque sorte, un exemple; mais là où nous voulons en venir, c'est que nous visons un contrôle individuel.

M. Miller: Je suis bien d'accord, certes, pour dire que les cotisants devraient avoir leur mot à dire dans la définition des régimes et dans le placement des fonds.

Mme Shand: Puis-je vous interrompre pour ajouter ici un élément. Vous parliez des veuves âgées qui ont des problèmes à

[Texte]

problems today. I would only say that the solution to their problems as they exist today is a separate matter to be addressed. To look after the current situation we have recognized that there needs to be pension reform so this does not happen again. We have more or less addressed ourselves to the future and not to the present.

Mr. Miller: Okay. My final question will deal with that then. There are quite a few mechanisms to improve private plans to see that they do indeed pay what the employee is paying into them and they get those benefits. On CPP you are advocating at the moment leaving it to meet the same needs and maybe a different kind of investment scheme.

Dealing with the other tier of the pension scheme, the OAS and GIS, would you see an increase in OAS/GIS to meet the needs of those people we have been talking about, the elderly...

Mrs. Shand: That is the current problem. Tom may have done some research on that. I personally have not so I will let him answer.

Mr. Delaney: Our position, really, is that it is in the supplement that the increase should take place. Clearly, the whole issue of universality for the Old Age Security benefit... When we have retired senior executives on \$55,000 pension and they are getting their cheques for Old Age Security, this is a question that has been... A few trial balloons went up, it seems to me, about whether Old Age Security should be universal or not. Perhaps even a negative income approach is the one to take where we raise everybody's income up and get rid of all the layers of bureaucracy that exist.

This is an issue that we have discussed in the economic policy committee of CAC. I do not know if there has been much work done on this or not but it seems to me that we have so many layers now and just to scrap them all and start from scratch would be a mammoth undertaking.

Mr. Cohen: We do make a distinction, that possibly not everyone agrees with, between our definition of pensions and the whole question of Old Age Security for people. In other words, as we said earlier, pensions are deferred income; they are earned-income related and all of those things. We think the system should be a lot better; and when it is, we ought to look at the needs of people who are not eligible for that system. It is a whole separate social question. We do not wish to put it aside, but we do not consider it a pensions question. Not everyone may agree with that, but we do not lump in all the money that everybody receives after they are 65 into the pensions question.

[Traduction]

l'heure actuelle. Je tiens à dire, tout simplement, que la solution à leurs problèmes, tels qu'ils existent aujourd'hui, doit faire l'objet d'une analyse et d'une évaluation distinctes. Pour redresser la situation actuelle pour éviter qu'elle ne se répète, nous avons reconnu la nécessité d'une réforme du domaine des régimes de retraite. Nous avons, en quelque sorte, résolu un problème d'avenir et non pas un problème d'actualité.

M. Miller: Très bien. Ma dernière question portera donc sur cet aspect. Il existe un nombre assez considérable de mécanismes qui permettent d'améliorer les régimes privés, de manière à assurer que les prestations versées correspondent aux cotisations de l'employé et que ce dernier les reçoive effectivement. Pour ce qui a trait au R.P.C., vous proposez pour le moment qu'il continue à répondre aux mêmes besoins et, peut-être qu'on en modifie le régime de placement.

En ce qui concerne l'autre palier du secteur des pensions, soit la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti, verriez-vous une augmentation des versements, en vue de répondre aux besoins des personnes auxquelles nous nous intéressons, les personnes âgées...

Mme Shand: C'est le problème de l'heure. Il se peut que Tom ait fait des recherches sur le sujet. Pour ma part, je n'en ai pas faites et je le laisserai donc répondre.

M. Delaney: Selon nous, en réalité c'est au niveau du supplément que l'augmentation devrait s'appliquer. Évidemment, nous touchons là toute la question de l'universalité de la sécurité de la vieillesse... Il y a des cadres supérieurs à la retraite dont la pension de retraite est de \$55,000 et qui reçoivent leurs chèques de la sécurité de la vieillesse, c'est là une question qui a été... On a lancé un certain nombre de ballons d'essai, me semble-t-il, pour tenter d'établir si la sécurité de la vieillesse devait être universelle ou non. Peut-être est-il même opportun de songer à adopter la notion du revenu négatif, qui entraîne une augmentation du revenu pour tous et qui permet d'éliminer toutes les strates de bureaucratie qui existent.

Il s'agit d'une question que nous avons abordée au comité sur la politique économique de l'ACC. Je ne sais pas à quel point on a approfondi cette question, mais il me semble qu'il existe, à l'heure actuelle, un si grand nombre de paliers que le simple fait de les éliminer et de recommencer à zéro, constituerait une entreprise gigantesque.

M. Cohen: Nous établissons, de fait, une distinction à laquelle tous ne souscrivent peut-être pas, entre notre définition des pensions et l'ensemble de la question de la sécurité de la vieillesse. En d'autres termes, nous le répétons, les pensions constituent des revenus différés; elles sont liées aux gains réalisés et tout cela. Il nous semble que le système devrait être grandement amélioré; et, lorsqu'il le sera, il y aura lieu pour nous d'examiner les besoins des personnes qui ne sont pas admissibles à ce système. Il s'agit d'une question sociale tout à fait distincte. Nous ne cherchons pas à l'écarter, mais nous ne la considérons pas comme une question qui relève du domaine des pensions. Il se peut que tous ne soient pas d'accord mais, dans notre optique, on ne peut réduire toutes les sommes que

[Text]

Pensions, as far as we are concerned, are a very specific thing. The system is not very good, and we think it should be a lot better than it is; and when it is better, then we take a look at the needs of the other people who may not be covered by even a better system and say: Okay, now what does society need to do for those people? Those are social programs that in our view are unrelated to pensions.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you.

I would like to continue on that same subject that we were just talking about. On universality, would you be in favour of grouping the OAS and the GIS together and making it universal with the elimination of the means test, which is the point you were just making?

Mr. Delaney: Surely that is the issue. The fact that so many people who receive Old Age Security benefits, because of its universal application, might well be able to survive without it. It is the people with the supplement, it seems to me, who need the increase.

Again, we are talking about a social question here. I do not think it is a pension question at all. It is a question of whether we should have a minimum level of income for every person in Canada. You know, we are sympathetic to that position and would support it.

Mr. Desmarais: How would you pay for it?

Mr. Delaney: Again, it would have to be paid out of general revenues. It is not a pension issue at all.

Mr. Desmarais: Would you support a surtax of some kind to tax back the pension payments that were made to people who really do not need a pension?

Mr. Delaney: But they are at the moment.

Mr. Desmarais: They are taxed at the rate of the . . .

Mr. Delaney: The highest marginal rate or the lowest marginal rate.

Mr. Desmarais: But I am talking about a surtax. You would look after these people who really need it and have a surtax which would collect back from . . .

Mr. Delaney: Well, you know, we have not addressed this question of the universal application of Old Age Security; whether it should or should not be implemented. We are sympathetic, extremely sympathetic to the plight of the people at the bottom end of the socio-economic ladder as was brought to our attention by Miss MacDonald here earlier, but it is not a pension question; it is not a pension issue, I do not think.

[Translation]

reçoivent les gens après l'âge de 65 ans à la seule question des pensions.

Pour nous, les pensions constituent un élément tout à fait distinct. Le système n'est pas très bon et, à notre avis, il devrait être grandement amélioré; et, lorsqu'il le sera, nous nous pencherons sur les besoins des personnes qui manquent de protection, même dans le cadre d'un meilleur système, et nous nous demanderons comment la société doit répondre aux besoins de ces personnes. Il s'agit là, à notre avis, de programmes sociaux qui n'ont rien à voir avec les pensions.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci.

J'aimerais poursuivre sur le même sujet, celui dont nous parlions à l'instant. Pour ce qui a trait à l'universalité, seriez-vous en faveur d'une fusion des programmes de sécurité de la vieillesse et de supplément de revenu garanti et de leur universalisation, parallèlement à l'élimination de la justification des ressources, ce qui correspond à l'observation que vous venez de faire?

M. Delaney: C'est bien là la question. En fait, un grand nombre de personnes qui, en raison de l'universalité de ce programme, reçoivent les prestations de sécurité de la vieillesse, pourraient tout aussi bien s'en passer. Ce sont les gens qui reçoivent le supplément, il me semble, qui ont besoin d'une augmentation.

Une fois de plus, nous abordons une question d'ordre social. À mon avis, il ne s'agit pas du tout d'une question qui relève du domaine des pensions. En réalité, on se demande s'il est opportun d'accorder un niveau de revenu minimum à chaque Canadien. Comme vous le savez, nous sommes enclins à favoriser cette orientation et nous l'appuierions.

M. Desmarais: Comment assureriez-vous le financement?

M. Delaney: Encore ici, le financement doit provenir des recettes générales de l'État. Il ne s'agit nullement d'une question qui relève du domaine des pensions.

M. Desmarais: Appuieriez-vous une forme quelconque de surtaxe visant à récupérer les prestations de retraite versées à des gens qui n'ont pas réellement besoin d'une pension?

M. Delaney: Mais cela existe à l'heure actuelle.

M. Desmarais: Le taux d'imposition appliqué est de . . .

M. Delaney: Il s'agit du taux marginal le plus élevé ou du taux marginal le plus faible.

M. Desmarais: Mais je parle d'une surtaxe. On s'occuperait ainsi des gens qui en ont vraiment besoin et on récupérerait grâce à une surtaxe . . .

M. Delaney: Eh bien, vous savez, nous n'avons pas abordé cette question de l'universalité de la sécurité de la vieillesse, à savoir si l'on devrait appliquer ou non ce principe. Nous compatissons, nous sommes très favorablement disposés à l'égard du sort des personnes qui se trouvent au bas de l'échelle socio-économique et dont la situation nous a été décrite plutôt par M^{lle} MacDonald, mais il s'agit d'une question qui ne relève

[Texte]

Mr. Desmarais: Well, okay. For the benefit of my friend, Mrs. Killens, I would like to get back here to unisex tables. On the assumption that you just split the difference, in a unisex table, let us assume for the sake of argument that for a male the expected mortality rate is 71 years and the female mortality rate is 77. You would use 74 for everybody. On that assumption, every single male would get a lower pension and would pay more for it; every single female would get a higher pension and would pay less for it. How do you justify that?

Mr. Delaney: We have not addressed the issue specifically along those lines. Essentially, actuarially it is possible to have a unisex table. The equity of it is one of those questions that have to be decided by the politicians. The fact is that women outlive men. The statistics back that up. If you are going to use conventional actuarial principles, then you have to make your calculations on that basis; but if you are going to say that we want to mandate a unisex table, we can live with that. We have not taken a position one way or the other on the question.

Mr. Desmarais: Would it not create some problems with small plants, for instance, particularly where there is a great imbalance between male and female?

Mr. Delaney: Indeed; it creates all kinds of problems.

• 1640

Mr. Desmarais: I would think the insurance companies automatically would adopt the female mortality table, where the males would all pay more and the females would not get anything better than they are getting today.

Mr. Delaney: Well, the insurance companies have a way of making adjustments to make sure that, come what may, their margins will be maintained.

Mr. Desmarais: Right. Well, one thing you have to guard against is to put a plan into solvency. When you have a great imbalance in the plan in using mortality rates, you . . .

Mr. Delaney: Yes. I think maybe adequacy would be the more appropriate problem in terms of the reduced benefit that would accrue to an employer with a high female content.

Again, like I say, I am kind of on the sidelines on this issue. I have looked at both sides of it and it seems to me that it is a political kind of question. I know that the actuaries—at least, it is my understanding, and I recall having a long conversation with Lawrence Card about this; and if unisex tables come in, so be it . . . will make adjustments accordingly. It is against the principles upon which all these calculations historically have been made, but you know . . .

[Traduction]

pas du domaine des pensions; je ne crois pas que la question se pose sur ce plan.

M. Desmarais: Eh bien, d'accord. Pour éclairer la lanterne de mon amie, M^{me} Killens, j'aimerais revenir maintenant aux tables mixtes. En vertu de l'hypothèse selon laquelle, dans une table mixte, on coupe la poire en deux, supposons pour un moment que, pour un homme, l'espérance de vie est de 71 ans et que, pour une femme, elle est de 77 ans. L'espérance mixte serait alors de 74 ans. Selon cette hypothèse, tout homme recevrait une prestation de retraite plus faible tout en cotisant davantage et toute femme recevrait une prestation de retraite plus élevée tout en cotisant moins. Comment peut-on justifier cela?

M. Delaney: Nous n'avons pas abordé la question sur ce plan particulier. En bref, sur le plan actuariel, il est possible de composer une table mixte. L'aspect de l'équité en est un que doivent trancher les hommes politiques. Il n'en reste pas moins que les femmes vivent plus longtemps que les hommes. Les statistiques le prouvent. Si l'on applique les principes d'actuariat conventionnels, il s'impose de calculer en fonction de cette réalité; cependant, si l'on souhaite mettre au point une table mixte, nous nous en accommoderons. Nous n'avons pris partie ni d'un côté, ni de l'autre sur cette question.

M. Desmarais: Cela ne donnerait-il pas lieu à certains problèmes dans les usines de petite taille, par exemple, surtout lorsqu'il existe un déséquilibre important entre les hommes et les femmes?

M. Delaney: En effet; cela donne lieu à des problèmes de tous ordres.

M. Desmarais: Je crois que les compagnies d'assurance adopteraient automatiquement la table de mortalité des femmes selon laquelle les hommes paieraient des montants plus élevés et les femmes n'obtiendraient rien de mieux que ce qu'elles reçoivent aujourd'hui.

M. Delaney: Il est bien entendu que les compagnies d'assurance ont une façon de faire les rectifications nécessaires pour assurer leur marge de manœuvre quoi qu'il arrive.

M. Desmarais: Oui. Eh bien, il faut éviter de laisser un régime tomber dans l'insolvabilité. Si vous obtenez un grand déséquilibre en utilisant les taux de mortalité, il faut . . .

M. Delaney: Je suis d'accord. Je crois que le problème le plus pertinent est celui de l'équilibre lorsqu'on parle des prestations réduites qu'un employeur pourrait accumuler si la proportion de femmes était trop élevée.

Une nouveau, comme je l'ai déjà dit, je ne suis pas au cœur de cette question. Je l'ai étudiée de tous les points de vue et il me semble qu'il s'agit d'une question politique. Je sais que les actuaires . . . du moins c'est ce que j'ai cru comprendre et je me souviens d'une longue conversation avec Lawrence Card à ce sujet, si les tables unisexes sont adoptées, devront faire les ajustements nécessaires. Cela va à l'encontre de tous les principes qui sont historiquement à la base de ces calculs, mais vous savez . . .

[Text]

Mr. Desmarais: On the age of retirement now, would you comment a little further? You suggest there should be no retirement age?

Mrs. Shand: No. We suggested there might be some people who would be forced through circumstances beyond their control to take retirement before 65.

Mr. Delaney: Occupation, perhaps. Miners and people like that who, after 30 years in the mines, might find themselves with medical conditions that justify early retirement. We feel they should be entitled to have early retirement.

Mr. Desmarais: What is your view about a person who wants to continue working at age 65?

Mr. Delaney: Our position is that he ought not to be forced into retirement specifically because of age; that to the extent that he can justify himself to his employer, he ought to be able to stay on. Essentially, that is the position taken.

Mr. Desmarais: On the flexibility for inflation protection on page 18 of your brief, I would like you to expound, if possible.

Mr. Delaney: Clearly, fixed pensions in an inflationary period, like we have had the past five years, are just going to run people to the wall. Let us face it; we must have some form of indexing.

On the question of private sector pensions, the excess interest that is earned by moneys in the capital markets is used at the moment, as I have said earlier, to pay down the obligations of employers. To us, it seems reasonable that these moneys be used to enhance pensions. Now you are not going to get a direct indexing, a link, with CPI or anything like that; but at least there will be ad hoc increases as the returns on the investments justify.

Mr. Desmarais: Are you suggesting we should have a mandatory ad hoc?

Mr. Delaney: On this question of mandatory, I am convinced... Okay, any reform that comes out has to be mandated. We could have—I do not want to be facetious and say public service-type pensions, but I have already said it—universally across the country. There is provision right there under existing legislation, but the reason we do not have them in the private sector is because they are not mandated. So all these standards we are advocating with respect to vesting, portability, inflation protection, we are talking about them having to be mandated. I think that has to be made absolutely clear.

Mr. Desmarais: I agree with that, but what about the mandating of a plan itself where there is no plan?

Mr. Delaney: Well now, here is where we have had this problem. Andy Cohen, do you want to have a shot at that one?

[Translation]

M. Desmarais: Quant à l'âge de la retraite, pourriez-vous faire des commentaires plus détaillés? Vous avez suggéré qu'il n'y ait aucun âge fixé pour la retraite?

Mme Shand: Non. Nous avons plutôt dit que certaines personnes pourraient, en vertu de circonstance incontrôlables, être forcées de prendre leur retraite avant 65 ans.

M. Delaney: Peut-être à cause de leur travail; les mineurs et les travailleurs de ce genre, après 30 ans dans les mines, pourraient connaître des difficultés de santé qui les obligeraient à prendre une retraite anticipée. Nous croyons qu'ils devraient avoir droit à cette retraite anticipée.

M. Desmarais: Quelle est votre opinion au sujet d'une personne qui veut continuer à travailler à l'âge de 65 ans?

M. Delaney: Nous croyons qu'il ne faudrait pas forcer quelqu'un à prendre sa retraite précisément à cause de son âge, que dans la mesure où il peut justifier sa demande à l'égard de son employeur, il devrait pouvoir demeurer au travail. C'est là essentiellement la position que nous avons prise.

M. Desmarais: Quant à la flexibilité de la protection contre l'inflation mentionnée à la page 18 d- votre mémoire, pourriez-vous si possible élaborer.

M. Delaney: Il est évident que des pensions fixes sont impensables au cours d'une période inflationnaire comme nous avons connue depuis les cinq dernières années. Soyons réalistes, il faut obtenir une certaine forme d'indexation.

Quant à la question des pensions du secteur privé, les intérêts excédentaires générés par les sommes placées sur les marchés des capitaux servent à l'heure actuelle, comme je l'ai dit précédemment, à payer les obligations des employeurs. À notre avis, il semble raisonnable que ces sommes servent à améliorer les pensions. Nous savons qu'on n'obtiendra jamais l'indexation directe, un lien immédiat avec l'indice des prix à la consommation ou autre facteur semblable, mais il y aurait au moins des augmentations occasionnelles et proportionnelles au rendement du capital investi.

M. Desmarais: Proposez-vous des augmentations ad hoc obligatoires?

M. Delaney: Quant à savoir si elles devront être obligatoires, je suis convaincu... D'accord toute réforme devra être obligatoire. Nous devrions avoir... je ne voudrais pas être pédant et dire des pensions du genre de celle des services publics, mais je l'ai déjà dit—et ce, à la grandeur du pays. La loi actuelle prévoit ce genre de pension, mais la raison pour laquelle nous ne les avons pas dans le secteur privé c'est qu'elles ne sont pas obligatoires. Par conséquent, toutes ces normes que nous préconisons à l'égard de l'acquisition de droits, de la transportabilité, de la protection contre l'inflation, devront être obligatoires. Je crois qu'il ne devrait exister aucun doute à ce sujet.

M. Desmarais: Je suis d'accord, mais là où il n'existe aucun régime de pension, devons-nous imposer celui-ci?

M. Delaney: Voici un cas où nous avons rencontré ce problème. Andy Cohen voulez-vous répondre à cette question?

[Texte]

• 1645

Mr. Cohen: Well, sure. Our association at its recent annual meeting discussed at some length the whole question of whether or not the private pension schemes ought to be mandatory, and decided, for reasons having nothing to do with whether or not they were a good idea, they did not want to go for mandatory at this point because they felt that the reform should be introduced, that the provisions should be explained, that the private employer should be offered the opportunity. But they recognized . . . and I think anybody would have to recognize who looked at it—that if the result of all that was that the scheme started closing down, then the whole question of whether or not it had to be mandatory would have to be re-examined.

But at this point they said no, we do not want to go for mandatory. In other words, in their view the principle is not the mandatory part; the principle is what the schemes contain. Let us have them contain that; and if the only way to get it is to make it mandatory, we will look at that when it is necessary. But let us stick with the principle at this point.

I do not know whether that answers your question. We are not saying they should all be made to do it tomorrow. We are saying they should be encouraged; and if what they do is close schemes down instead of open them up, then maybe we should think again about whether or not we have to make them do it.

Mr. Desmarais: What you are saying is that we should create a climate to encourage them.

Mr. Cohen: That is right. That opportunity should be provided; and if it does not work, then we had better look again at whether or not it ought to be mandatory.

What is more important at this stage, I think, from the association's point of view, is the kinds of conditions we think should exist for pensions. Whether they exist in a mandatory climate or not is maybe the next question. But it is a question down the road.

Mr. Delaney: May I just add to that? When you consider the alternative, which is an expanded Canada Pension Plan under the existing arrangement, then the hang-up is the word "mandatory". A lot of people just resist this word. I felt, having been on record for the past seven years as advocating mandatory retirement, that this became a political question during the debate. I tried to hang onto it because of the history, and I lost on that one. Essentially, that is what happened.

Mr. Desmarais: In private pension plans, are you in favour of locking in?

Mr. Delaney: Oh, indeed.

Mr. Desmarais: All of them?

[Traduction]

M. Cohen: Bien sûr. Lors de sa récente assemblée annuelle, notre association a analysé en profondeur cette question, savoir si oui ou non les régimes de pension privés devraient être obligatoires et elle a décidé, pour des raisons n'ayant rien à voir avec le bien-fondé de ces programmes, qu'elle n'optait pas pour des régimes obligatoires pour le moment car elle croyait que cette réforme devrait être présentée, que les lois devraient être expliquées et que les employeurs privés devraient d'abord avoir la possibilité d'adopter ces régimes volontairement. Toutefois, elle a reconnu—et je crois que toute personne analysant cette question devrait en faire autant—que si après tous ces efforts les programmes n'étaient pas adoptés, il faudrait examiner de nouveau toute cette question des régimes de pension obligatoires.

Mais pour le moment l'association a dit non, qu'il ne fallait pas rendre ces régimes obligatoires. En d'autres mots, à son avis le principe ne doit pas porter sur l'obligation, mais plutôt sur le contenu des régimes de pension. Établissons d'abord le contenu et si la seule façon de le faire adopter c'est de le rendre obligatoire, nous étudierons cette question lorsque ce sera nécessaire. À l'heure actuelle, il suffit de maintenir le principe.

Je ne sais si cette réponse est satisfaisante. Nous n'avons pas déclaré que les employeurs privés devraient adopter des régimes de pension demain, ce que nous disons c'est qu'on devrait les encourager à le faire et que s'ils refusent, nous pourrions alors analyser de nouveau la question des régimes obligatoires.

M. Desmarais: Ce que vous proposez c'est de créer un climat qui inciterait les employeurs à adopter les régimes de pension.

M. Cohen: Voilà. On devrait leur offrir l'occasion et si cela ne suffit pas, il vaudra mieux songer de nouveau à rendre les régimes de pension obligatoires.

A cette étape, le plus important je crois, du point de vue de l'association, ce sont les conditions qui devraient exister pour les pensionnés. Qu'elles existent en vertu d'une obligation ou non, ce sera la prochaine question, mais nous ne sommes pas encore rendus à cette étape.

M. Delaney: Puis-je ajouter un commentaire? Lorsqu'on analyse l'autre possibilité, c'est-à-dire un Régime de pensions du Canada enrichi en vertu des dispositions actuelles, le seul problème c'est donc le mot «obligatoire». Bon nombre de personnes résistent à ce mot. J'ai ressenti, depuis les sept dernières années durant lesquelles j'ai préconisé la retraite obligatoire, que ce sujet est devenu politique au cours du débat. J'ai tenté de maintenir ma position étant donné les antécédents et j'ai perdu cette bataille. Voilà essentiellement ce qui s'est produit.

M. Desmarais: Quant aux régimes de pension du secteur privé êtes-vous en faveur de l'obligation?

M. Delaney: Ah oui.

M. Desmarais: Pour tous les régimes?

[Text]

Mr. Delaney: Yes, indeed, employer and employee contributions.

Mr. Desmarais: With no exceptions?

Mr. Delaney: Without exception.

Mr. Desmarais: Who said hear, hear?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I did.

Mr. Delaney: Full control, but locked in.

The Chairman: Some of the groups here before us mentioned—and this comes back to this mandating problem; it is initially one you have given us—that if we are going to go through with an awful lot of reforms, in effect what we are doing is penalizing the employers that have been good enough to put up pension plans; and we still have not solved the basic problem of the one who does not have any pension plan. So if we add tremendous costs to those employers who do have the pension plans, have we really progressed the pension issue, if in effect what we have done is penalize them to the point where they start dropping out?

Mr. Delaney: This is a red herring. I submit this is a red herring, because the ones who have pensions at the moment that meet the criteria, that are fundamental, are not going to be affected that much.

The Chairman: They certainly have a sense that excess interest is going to affect their plans.

Mr. Delaney: To some extent. I was going to use the public service analogy again, but I had better not.

The Chairman: You bite your tongue.

The evidence that has been given to the committee on this whole area of excess interest being used to decrease... You have mentioned, Tom, your viewpoint of decreases being used by employers to decrease their costs.

Mr. Delaney: This is a fact.

The Chairman: Are those the people who have...? If you have that, I think it would help our committee. Most of the evidence we have heard has stated they have been used to increase benefits for active workers. But if you do have research to the opposite, I think it would be useful for our committee.

Mr. Delaney: I would not want to finger a specific employer, but I think it is quite common knowledge in actuarial circles that this is not the case.

The Chairman: Well, if you can document it, it is just different evidence from what we have heard, and I think it would be useful for the committee.

Mrs. Shand: Are you asking Mr. Delaney to document it with you privately, or are you asking him to document it with the...

[Translation]

M. Delaney: Bien sûr et ce, pour les contributions des employeurs et des employés.

M. Desmarais: Sans exception.

M. Delaney: Sans exception.

M. Desmarais: Qui a manifesté son assentiment?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Moi.

M. Delaney: Contrôle complet et obligation.

Le président: Certains groupes ici présents ont mentionné—ce qui nous ramène au problème de l'obligation et c'est là un problème que vous nous avez remis—que si nous devons faire un grand nombre de réformes, nous pénaliserons en fait les employeurs qui ont déjà été assez bons pour adopter des régimes de pension et nous n'aurons pas encore solutionné le problème de base, c'est-à-dire les employeurs qui n'ont pas encore adopté de tels régimes de pension. Par conséquent, si l'on impose des coûts élevés aux employeurs qui ont déjà des régimes de pension, est-ce qu'on fait réellement progresser ce dossier ou ne pénalisons-nous pas plutôt ces employeurs à un point qu'ils auront tendance à annuler les programmes déjà existants?

M. Delaney: Je crois qu'il s'agit d'un faux argument pour faire dévier la conversation car ceux qui ont déjà des régimes de pension correspondant aux normes qui sont fondamentaux, ne seront pas vraiment influencés.

Le président: Ils sont certainement conscients que les intérêts excédentaires pourraient avoir des répercussions sur leurs programmes.

M. Delaney: Dans une certaine mesure J'avais l'intention d'utiliser l'analogie avec les services publics de nouveau mais je crois que je m'en abstiendrai.

Le président: Mieux vaut ne rien dire.

Les preuves présentées devant ce Comité quant à cette question des intérêts excédentaires utilisés pour diminuer... vous avez mentionné, Tom, votre point de vue selon lequel les employeurs utilisent ces intérêts pour diminuer leurs coûts.

M. Delaney: Il s'agit d'un fait.

Le président: Ces gens sont-ils ceux qui...? Si vous possédez ces données, je crois qu'elles seraient utiles pour le Comité. La plupart des présentations entendues ici démontreraient que ces intérêts excédentaires servaient à augmenter les bénéfices des travailleurs actifs. Mais si vous avez fait des recherches qui prouvent le contraire, je crois qu'elles seraient utiles pour notre Comité.

M. Delaney: Je ne veux pas nommer un employeur en particulier, mais je crois que dans les milieux des actuaires chacun sait que ce n'est pas le cas.

Le président: Si vous pouvez présenter des documents à l'appui de cette déclaration, il s'agit simplement de preuves différentes de celles que nous avons reçues et je crois qu'elles seraient utiles pour notre Comité.

Mme Shand: Demandez-vous à M. Delaney de vous apporter des documents à vous personnellement ou de les présenter au...

[Texte]

The Chairman: Well, privately or otherwise, so that I could just investigate it.

Mr. Delaney: Let us discuss the case of... We talked earlier about high-female—with all due respect—labour content in a company, where there is a high turnover and there is a pension scheme in existence. Take the auto industry, never mind a high-income earner or the female content. There has been a 60% shake-out in the auto industry in the past three years. On that 60%, it is my understanding that none of them had vested benefits. So they received their contributions plus interest.

• 1650

I am not sure what the rate of interest is right now, but I doubt very much if it will have been much in excess of perhaps 5%, or maybe 7% at the very outside. I submit that pension obligations of the auto industry plummeted as a consequence of this shake-up, because that excess interest that had accrued on terminating employees' benefits, which were now no longer obligations of that arrangement, were used to reduce the obligations. In fact, again, in conversation with a leading actuary...

The Chairman: If I can, is that not a bit of a red...? In effect, the argument could be made by the company if you did not... You know, that is a vesting issue as well, looking at it from the excess interest.

Mr. Delaney: Sure.

The Chairman: From a vesting standpoint, clearly the employer did not have, under existing laws, an obligation to the employee if he had not reached 10 years and 45, as an example.

Mr. Delaney: But he still only got back his 5% on his own contribution.

The Chairman: Right. But we could solve that if the laws were changed and you said: All right, if vesting went two years after age 25, or whatever, you would have his contributions plus the employers at a certain interest. That would solve that. I am saying that from the excess interest approach, the ones... I just do not want you to mix it up; there are two issues here.

Mr. Delaney: I know. I am aware of the fact that there are. But maybe I will address another one. Take the OMERS Pension Plan, the Ontario Municipal Employees Pension Plan, for example.

I have a case involving a 47-year-old female who about seven years ago retired from employment to get married. She accepted a deferred pension to commence in her sixty-fifth year, \$116 on the basis of a deposit. I think the number is at about \$3,900 she had in the pension. Quotations in the industry for a deferred annuity commencing at her sixty-fifth

[Traduction]

Le président: Personnellement ou en public; je voudrais simplement faire enquête à ce sujet.

M. Delaney: Analysons le cas de... Nous avons parlé plus tôt des employeurs dont le personnel féminin est proportionnellement plus élevé et où il existe un régime de pension. Prenons par exemple l'industrie de l'automobile, sans tenir compte qu'il s'agit d'employés à revenu élevé et sans tenir compte de la proportion de travailleurs féminins; au cours des trois dernières années, il y a eu des mises à pied touchant 60 p. 100 des travailleurs. De ce 60 p.100, j'ai cru comprendre qu'aucun des employés n'avait de rentes acquises. Ces personnes ont donc reçu simplement leurs contributions plus les intérêts.

Je ne suis pas certain du taux d'intérêt actuel mais je doute qu'il soit de beaucoup supérieur à 5 p. 100, peut-être 7 p. 100 au mieux. Je crois que les obligations de l'industrie automobile à l'égard des pensions ont chuté à la suite de ces mises à pied parce que les intérêts accumulés sur les cotisations en vertu des régimes de pension, ont servi à réduire les dettes. En fait, je répète, lors d'une conversation avec un actuaire bien coté...

Le président: Excusez-moi, mais ne s'agit-il pas encore d'une déviation de la conversation...? En fait, la compagnie pourrait dire que si vous ne... il s'agit là encore d'une question concernant l'acquisition de droits si on l'analyse du point de vue des intérêts excédentaires.

M. Delaney: Bien sûr.

Le président: Du point de vue des droits acquis, il est évident que l'employeur, en vertu des lois existantes, n'avait aucune obligation à l'égard de l'employé qui n'avait pas travaillé pendant 10 ans au moins ou atteint l'âge de 45 ans par exemple.

M. Delaney: Ce dernier n'a quand même reçu que 5 p. 100 d'intérêt sur ses propres contributions.

Le président: D'accord, mais nous pourrions modifier cette situation en changeant les lois et en disant: soit! Si l'attribution d'avantages se fait deux ans après 25 ans, ou selon toutes autres conditions semblables, l'employé recevra ses contributions, plus celles de l'employé, à un certain taux d'intérêt. La solution serait toute trouvée. Je déclare simplement que du point de vue des intérêts excédentaires ceux... Je voudrais simplement qu'il n'y ait aucune confusion; il existe deux questions bien différentes ici.

M. Delaney: Je sais. Je suis bien conscient de ce fait. Peut-être que j'en soulèverai une troisième. Prenons le régime de pensions OMERS par exemple, régime de pension des employés municipaux de l'Ontario.

Je connais un cas où une femme de 47 ans a pris sa retraite il y a environ 7 ans pour se marier. Elle a accepté de recevoir une pension différée à partir de sa soixante-cinquième année—la somme de \$116 versée par dépôt. Je crois qu'elle avait accumulé \$3,900 dans son fonds de pension. Les cours dans cette industrie, pour une rente différée commençant au

[Text]

year resulted in an increase from \$116 per month at 65 to about \$374 without that much additional input.

My point is that that deferred pension entitlement is assuming 5% and that if those funds were earning market rates at the time she executed the change . . . it was just before her fortieth birthday, I believe—she in effect was able to effect the change and bring about the increase in benefits by getting the money out from the arrangement.

I do not know if that answers your question, but it is another aspect of the excess interest issue in terms of what OMERS were going to give her and what she could have got elsewhere.

The Chairman: You mentioned before, as well, that part of your opposition with the expansion of the Canada Pension Plan is the investment policies of the existing. If that were to be solved, would that remove some of your objection?

Mr. Delaney: It would, indeed. It is going to raise other questions, the problems we have with the Quebec Pension Plan. You know, we have Mr. Burbridge, the president of CP, complaining about the fact that—looking at legislation in fact.

The Chairman: So your objection is mainly on the basis of the investment policies of those two.

Mr. Delaney: It is the fact that a pension is the return of moneys accumulated during the working years that is invested in capital markets to enhance the value of the moneys you will receive in retirement. You know, in effect what we have in CPP is a payroll tax.

The Chairman: Let me ask you another philosophical question about the Canada Pension Plan. You clearly do not like the investment decisions made by the trustees of that plan. Does the funding mechanism bother you, the pay-go aspect of it?

Mr. Delaney: The present arrangement, it seems to me, that in effect gives . . . Any increase in contributions, the provinces . . . an enormous infusion of moneys that they would otherwise have to go to the taxpayers to collect and the build-up of the provincial debt right across the board in every province except Quebec.

The Chairman: I want to pin this down a bit further, then. In terms of the Canada Pension Plan, roughly of actual cost, only 30% is being contributed by Canadians now for the pay-out. In other words, on the basis of the benefits . . . That is why an awful lot of groups have come before us and said: Why do you not double the Canadian Pension Plan? The cost is deferred to the next generation. Does that bother you? What are your feelings on that?

[Translation]

soixante-cinquième anniversaire, donnèrent lieu à une augmentation, de \$116 par mois à 65 ans jusqu'à \$374 environ, sans contribution supplémentaire.

Ce que je veux dire c'est que le droit à une pension différée suppose un intérêt de 5 p. 100 et que si les mêmes sommes avaient été placées aux taux d'intérêt courants au moment où elle a effectué le changement, c'est à dire juste avant son quarantième anniversaire, cette personne aurait pu faire le changement et obtenir les mêmes bénéfices accrus en retirant son argent du régime de pension.

Je ne sais pas si je réponds à votre question, mais c'est là un autre point de vue quant au dossier des intérêts excédentaires, c'est-à-dire une comparaison entre ce que OMERS pouvait rapporter à cette femme et ce qu'elle pouvait obtenir ailleurs.

Le président: Vous avez déjà mentionné aussi que votre opposition à l'enrichissement du Régime de pension du Canada découle en partie des politiques d'investissement du régime actuel. Si l'on devait apporter une solution à ce problème en particulier, votre objection serait-elle aussi forte?

M. Delaney: Cela effacerait en partie mon objection, mais soulèverait, d'autre part, certaines autres questions comme celles qui concernent les problèmes relatifs au Régime des rentes du Québec. Vous savez que M. Surbridge, président du CP, se plaint du fait que . . . en fait, en étudiant la loi . . .

Le président: Donc votre objection découle principalement des politiques d'investissement de ces deux employeurs.

M. Delaney: Le fait est qu'une pension correspond au rendement des sommes accumulées au cours des années de travail et investies sur les marchés des capitaux, qui s'ajoute à la valeur des sommes que vous recevrez lors de votre retraite. Vous savez qu'en fait, ce que nous avons dans le Régime de pensions du Canada, c'est une cotisation sociale.

Le président: Permettez-moi de vous poser une autre question tout à fait philosophique au sujet du Régime de pensions du Canada. Il est évident que vous n'approuvez pas les déclarations prises quant aux investissements par les fiduciaires de ce régime. Êtes-vous d'accord avec les mécanismes de financement, c'est-à-dire le régime de retraite par répartition pure?

M. Delaney: Il me semble que les dispositions actuelles donnent en fait . . . Toute augmentation des contributions . . . les provinces . . . reçoivent des sommes énormes qu'elles devraient autrement exiger de leurs contribuables et elles accumulent une dette provinciale partout sauf au Québec.

Le président: J'aimerais poursuivre cette question un peu plus loin. En ce qui concerne le Régime de pensions du Canada, les Canadiens contribuent actuellement 30 p. 100 seulement du coût réel en ce qui concerne les sommes distribuées. Autrement dit, une part proportionnelle aux prestations . . . C'est la raison pour laquelle de très nombreux groupes se sont adressés à nous et nous ont demandé: Pourquoi ne doublez-vous pas le Régime de pensions du Canada? Les frais seront reportés à la génération suivante. Est-ce que cela vous ennuie? Que pensez-vous de cette idée?

[Texte]

[Traduction]

• 1655

Mr. Delaney: It bothers me a lot, because it seems to me that particularly those who purport to represent workers are turning their backs on the problems that exist today under the pension system. It is a simplistic answer, it seems to me, to the problems that exist under the private pension system.

The Chairman: Part of the reason they are asking for that is that today's workers—if they are sitting there—they do not mind the windfall. The payment is deferred to the next generation or whatever.

Mr. Cohen: Nobody minds a windfall; it depends on the question. If you were to ask me if I would like to have a cheque for \$10,000, I would say yes. If we then get into a discussion about where the \$10,000 is going to come from, by the end of the discussion, I may not want it any more. But if you ask me if I want a windfall...

The Chairman: That is fine. That is what I wanted to hear. Let us say, as an example, that we could change the investment portfolio tomorrow, under the Canada Pension Plan, assuming we can negotiate it.

Mr. Cohen: But can you change the principle? It is not the portfolio that bothers us, it is the principle. On the one hand, as Mr. Delaney said, if the theory is that you are investing some of your money now, you are deferring your wages and it is to be invested at a favourable rate in order to maximize its potential for when you are retired. If the principle in the CPP is that it is there as sort of free money, in a sense, to be loaned out at favourable rates, for whatever purpose—it does not matter what the purpose is—if the principle is that it is spare money that can be loaned at a favourable rate, then, clearly that violates the principle of what is supposed to happen to pension money. You are supposed to be trying to maximize it.

It violates the other principle, of course, of individual control, because if individuals were controlling that money, they would not say: Oh, I know what I would like to do with my pension nest egg; I would like to lend it to somebody at less than the market rate. Why would you do that? The only reason for saving it and investing it is to make it bigger, not to do somebody else a favour. It is a separate, private decision that individuals make with their money. If they want to lend it out at favourable rates, they presumably lend it to their friends or relatives, and they would not call it their pension money. But if it is their pension money...

The Chairman: Is the Consumers Association of Canada saying that you prefer the Canada Pension Plan to be fully funded? Should it be fully funded on that issue or pay-as-you-go?

Mr. Delaney: The Canada Pension Plan? Clearly, it is a pay-as-you-go scheme now, whether you like it or not.

The Chairman: I am asking you if you like it.

M. Delaney: Cela m'ennuie beaucoup, parce que j'ai l'impression que ceux qui prétendent représenter les travailleurs, tout particulièrement, refusent de voir les problèmes que présente le régime actuel de pensions. C'est une façon très simpliste, à mon avis, de faire face aux problèmes du régime privé.

Le président: Si nos travailleurs présentent une telle demande, c'est en partie parce qu'ils ne refusent pas les bénéfices inattendus, si ceux-ci leurs sont offerts. C'est la génération suivante ou quelqu'un d'autre qui doit acquitter les frais.

M. Cohen: Personne ne refuse les bénéfices inattendus; tout dépend de la situation. Si vous me demandez si j'aimerais recevoir un chèque de 10,000 dollars, je dirais oui. Mais si nous commençons à discuter de la provenance de cette somme, il se peut que je n'en veuille plus. Mais si vous me demandez si j'aimerais recevoir des bénéfices inattendus...

Le président: C'est parfait. C'est ce que je voulais entendre. Si, par exemple, nous pouvions remplacer le portefeuille de placements, demain, en vertu du Régime de pensions du Canada, en supposant que nous puissions négocier cela.

M. Cohen: Mais pouvez-vous remplacer le principe? Ce n'est pas le portefeuille qui nous ennue, c'est bien le principe. D'une part, comme le dit M. Delaney, si la théorie consiste à investir une partie de votre argent maintenant, vous investissez votre salaire à un taux plus élevé de façon à obtenir le montant le plus élevé possible au moment de votre retraite. Mais si le RPC constitue une source d'argent libre que l'on prête, en un sens, à des taux avantageux, pour quelque raison que ce soit, la raison n'ayant aucune importance, si le principe, donc, consiste à prêter cet argent à un bon taux, cela ne correspond aucunement au concept du Régime de pensions. En effet, il faut tenter de faire profiter au maximum l'argent de ces régimes.

D'autre part, une telle façon de procéder viole l'autre principe, bien sûr, celui du contrôle individuel; en effet, si chacun contrôlait individuellement son argent, les gens ne diraient pas: Je sais ce que je voudrais faire de cet argent; je voudrais le prêter à quelqu'un à un taux inférieur au taux courant. Pourquoi feraient-ils une telle chose? Les gens investissent l'argent qu'ils ont épargné pour le faire profiter en non pour en faire profiter quelqu'un d'autre. Chacun décide de façon individuelle ce qu'il veut faire de son argent. S'il veut le prêter à un taux avantageux, c'est probablement à des amis ou à des parents qu'il le prête, et il ne s'agit pas de l'argent de son régime de pensions. Mais s'il s'agit de cet argent...

Le président: L'Association canadienne des consommateurs dit-elle que vous préférez que le Régime de pensions du Canada soit entièrement financé? En fait, ce régime devrait-il être entièrement financé ou faudrait-il suivre la méthode d'imputation fondée sur les sorties de fonds?

M. Delaney: Le Régime de pensions du Canada? Une toute évidence, il faut adopter la méthode d'imputation fondée sur les sorties de fonds, que cela vous plaise ou non.

Le président: Je vous demande si ça vous plaît, à vous.

[Text]

Mr. Delaney: I do not.

Mrs. Shand: CAC's grassroots feeling is free enterprise all the way. We have never seen a better system. So therefore, when you are asking us if we are going to approve something, the CPP, I think you are going to find that our preference is for private pensions.

The Chairman: All right.

Mrs. Shand: Does that help get the answer to a lot of your questions?

The Chairman: Yes, it does.

Mrs. Shand: All right.

Mr. Delaney: It seems to me these are the two choices. However, I would not have put it quite like that. It seems to me these are the two choices: public or private. In the final analysis, what it comes down to . . . As you say, you may not be concerned now, but when we look at demographics and the effect of the enormous numbers in about 2050 and beyond who are going to be on pension, and look at the number of people who are generating the wealth of the nation to pay for that, are they going to put up with the kind of tax burden that this pension system will impose? We see evidence of this in the United States, the social security system. Have you spoken to any pensioners in the United States? They are absolutely worried sick that social security is going to be cut off. All they are doing is talking about reducing the level of increase. But these are the problems we are going to be faced with in the future.

All we need is a tax revolt by those—the kind of thing we have had in the United States again. What I am saying is that it is not necessary. There are alternatives and we have time to bring them into effect.

The Chairman: I wanted to get your feeling for it and I have it, I think.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I want to come back to this issue of private and public pensions. I am glad to hear what you had to say. I think there has to be that climate of encouragement put forward that enables those in the private sector to offer pension schemes and those who are employees to take advantage of them in a way that there has not been in the past. The opportunity and the accessibility is just not there now. I do not think it is going to be quite the kind of system that we have known in the past. I think there has to be a lot of flexibility to that to enable some businesses that may be in financial difficulty one year to make a contribution that would be limited and make it up another year, and so on. I think there have to be all sorts of things built into it.

[Translation]

M. Delaney: Cela ne me plaît pas.

Mme Shand: La philosophie profonde de l'A.C.C. est toute orientée vers la libre entreprise. Nous n'avons jamais vu de meilleur système. Par conséquent, si vous demandez si nous, le R.P.C., allons approuver quelque chose, je pense que vous vous rendrez compte que nos préférences vont vers les régimes privés.

Le président: Très bien.

Mme Shand: Cela répond-il à plusieurs de vos questions?

Le président: Oui.

Mme Shand: Très bien.

M. Delaney: Il me semble que nous ayons le choix entre ces deux possibilités. Cependant, je pourrais présenter cela autrement. Il me semble que nous ayons le choix entre le régime public et le régime privé. En dernière analyse, cela se résume à . . . Comme vous le dites, cela ne présente pas de problèmes pour le moment; mais lorsque nous consultons les données démographiques et voyons, d'une part, jusqu'à quel point le nombre de retraités sera élevé à partir de l'an 2050, et d'autre part, le nombre peu élevé de gens qui travailleront pour acquitter ces dépenses, il y a lieu de se demander si ces derniers accepteront le fardeau fiscal que leur imposera le Régime de pensions. Ce problème se pose déjà aux États-Unis où le système de sécurité sociale est en vigueur. En avez-vous déjà parlé avec des retraités américains? Ils sont très inquiets que leurs prestations leur soient enlevées. Tout ce que l'on fait pour régler le problème, c'est parler de réduire le niveau d'augmentation. Mais ce sont là des problèmes auxquels nous devons également faire face dans le futur.

Il suffit que les gens se révoltent contre le taux d'imposition, comme cela s'est également produit aux États-Unis. À mon avis, cela n'est pas nécessaire. Il existe d'autres solutions et nous avons le temps de les appliquer.

Le président: Je voulais savoir ce que vous en pensez et je pense que vous me l'avez dit.

Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais revenir sur la question des régimes privés et publics. J'étais contente de savoir ce que vous en pensiez. Je pense qu'il faut créer un climat de confiance qui permette au secteur privé d'offrir de meilleurs régimes de pension que par le passé et aux employés d'en profiter davantage. Pour le moment, les possibilités et l'accessibilité n'existent pas. Je pense que ce sera très différent des types de systèmes que nous avons connus par le passé. Je pense qu'il faut prévoir beaucoup de flexibilité de façon à permettre aux sociétés en difficulté financière de ne verser qu'un montant limité, pour l'année courante, et de verser un montant plus élevé l'année suivante: Je pense qu'il faut intégrer ce genre d'avantages au nouveau système.

• 1700

I understand that the public pension plans, as such, would be continued more or less as they are with the advantages of vesting and portability. That will cover, in one way or another,

Si je comprends bien, les régimes de pension publics continueraient d'être ce qu'ils sont actuellement, à peu de choses près, mais permettraient l'acquisition d'avantages et

[Texte]

the great majority of Canadians. Nevertheless, there are groups who simply will not fit into one or another category. Have you given any consideration to this at all? I am talking about people who are on social welfare, people who may be unemployed for lengthy periods of time and perhaps, in the kind of work world we are going into in the future, may be employed in an entirely different way. There are, as I say, people who work in the home without a dollar income. There are these groups to whom one still has to give some consideration. I am wondering if you could see something. Do we just let them go through their lives and end up getting the OAS and GIS and that is it for them? Or do we say that it would really be more beneficial, and probably less costly in the long run, if there were some kind of subsidization of those groups to pay into the Canada pension plan or to pay into something for the period when they cannot do it themselves?

Mrs. Shand: I would look upon that as separate from what we have addressed ourselves to here.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I understand that quite . . .

Mrs. Shand: It is something we would need to take time to think about. We have taken a narrow look at the situation here. That is partly a social problem we have, that there are unemployed, there are single parents. Sometimes it is a choice to stay home and rear children and that sort of thing; and it is not a bad choice. I am not criticizing it; I made it at one time, too, but that is a separate issue. I think the CAC would be irresponsible if we tried to respond to it today without having done any research or tried to get the feel of our members on it.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would be delighted if you would help us by doing some analysis of it. If we leave it to the point where these people are going to have to be totally dependent on plans to which no contribution has been made, the cost overall to the state in the long run is going to be very heavy. If there is some way in which that can be relieved by a smaller payment at the front end . . .

Mr. Delaney: Surely this has to be funded out of general revenues, though.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes.

Mr. Delaney: I think a little earlier we discussed the whole business of the supplement, the application of a universal old age security system for people, probably hundreds of thousands of whom do not need it. But these are not issues that we have specifically looked at in our brief. We are aware of them. We have not set them aside deliberately, but we have not included them in our deliberations in terms of preparing this presentation.

Mrs. Shand: However, we are appearing before the MacDonald commission and perhaps, by that time, we may have something to say about them—not your commission, the other MacDonald commission.

[Traduction]

seraient transférables. Cela couvrirait, d'une façon ou d'une autre, la plupart des Canadiens. Cependant, il reste des groupes qui ne seront tout simplement pas adaptés à ni l'une ni l'autre catégorie. Avez-vous pensé à ça? Je parle des gens qui reçoivent des prestations d'aide sociale, des gens qui resteront peut-être sans emploi pendant de longues périodes et qui, si l'on en croit le type de monde du travail vers lequel nous nous dirigeons, obtiendront peut-être un genre d'emploi tout à fait différent. Il existe des gens qui travaillent à la maison sans obtenir de salaire. Il existe certains groupes auxquels il faut encore accorder de l'attention. Je me demande si vous pourriez faire quelque chose à ce sujet. Est-ce qu'il suffit de laisser les gens vivre leur et de leur donner la SV et la SRG lorsqu'ils sont âgés? Ou ne pensez-vous pas qu'il serait plus profitable, et moins cher à long terme si ces gens pouvaient cotiser au Régime de pensions du Canada ou si des cotisations étaient faites pour eux pendant les périodes où ils ne peuvent pas le faire?

Mme Shand: À mon avis, c'est là une toute autre question que celle qui nous occupe présentement.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Si je comprends bien . . .

Mme Shand: Il faudrait du temps pour réfléchir à cette question. Pour le moment, nous n'en avons pas étudié tous les aspects. Il s'agit en partie d'un problème social; il existe des gens sans emploi, des parents célibataires. Parfois, les gens choisissent de rester à la maison pour élever leurs enfants ou quelque autre raison; ce n'est pas un mauvais choix. Je ne les critique pas; à un certain moment, je l'ai fait aussi, mais c'est là une autre question. Je pense que l'ACC ferait preuve d'irresponsabilité si elle tentait de répondre à cette question aujourd'hui sans avoir effectué aucune recherche sur le sujet ni tenté de sonder l'opinion de ses membres.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je serais enchantée si vous m'aidiez à analyser ce problème. Si nous laissons ces gens devenir totalement dépendant de régimes auxquels aucune cotisation n'a été faite, les frans globaux que devra acquitter l'État, à long terme, seront très élevés. S'il existait un moyen de diminuer ces sommes en demandant un plus petit versement . . .

Mr. Delaney: Bien sûr, il faut que ce soit financé à même les recettes générales.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui.

Mr. Delaney: Je pense que nous avons discuté un peu plus tôt de toute la question du supplément, de l'application du système universel d'aide sociale pour les personnes âgées—des centaines de milliers d'entre eux n'en ont probablement pas besoin. Mais ce ne sont pas là des aspects auxquels nous ne nous sommes pas arrêtés de façon spécifique dans notre exposé. Nous savons qu'ils existent. Nous ne les avons pas mis de côté de façon délibérée, mais nous ne les avons pas inclus dans nos discussions au moment de la préparation de cette présentation.

Mme Shand: Cependant, nous devons comparaître devant la Commission MacDonald et peut-être qu'à ce moment-là nous pourrions en parler—pas votre commission, l'autre Commission MacDonald.

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): If it is still there.

The Chairman: Is there anything else?

Mr. Cohen: Before we leave, I just want to ask if, though we did not read our entire brief, it could be appended to the minutes anyway.

• 1705

The Chairman: That is fine, Mr. Collenette. There is no problem.

Ted?

Mr. Miller: I disagree with one comment you made, Mr. Chairman—and I do not think I should let it go unchallenged—about groups advocating increased CPP because they are getting the windfall profits. I do not think that is exactly what the union movement that has appeared before us is really saying. I think they want an expansion of the CPP, and I think women's groups want expansion of the CPP, because it is the one pension plan they have some confidence in that is meeting a need. It is not because they are willing to accept payments of pensions in the future which are not commensurate with their input. Just as today's generation is willing to support those people who are on CPP and has not put in a fully funded plan, they are saying that future generations will meet the needs of pensions there and the present generation is prepared to see increased pension contributions for CPP.

So, Mr. Chairman, I think that was badly representative of people who have been before us. I hope our people before us today who are free enterprisers, who want to prop up the private system, are successful in doing that so that the private system does meet greater needs of working people.

You recognize in your brief that it has not at the moment. The purpose of this pension task force is to try to improve both the private and the public pension schemes, I would think.

Mr. Delaney: May I just make one comment about the business of private sector? I would put the emphasis on individual control and the personal involvement in the pension rather than its being the left-right question. It is not a left-right question at all. It is a question of confidence; and I submit that given the framework under the private system that would ensure the kind of reform we are advocating, and given an understanding of that... In other words, it is because of the uncertainty under the present pension or private pension arrangement that people like the women's groups support expansion of CPP. As I say, it is the inadequacy under the present system that has brought this about, I submit.

Mr. Miller: We could debate that too.

The Chairman: I made it in the context of this windfall versus the other. So you can see we all have differences of opinion on all these issues. I meant it in the context that—and that was why I was trying to get a question from them, Mr.

[Translation]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Si elle est encore là.

Le président: Y a-t-il autre chose?

M. Cohen: Avant que nous nous quittions, je voudrais demander s'il serait possible d'annexer notre exposé au procès-verbal, même si nous ne l'avons pas lu au complet.

Le président: C'est parfait, monsieur Collenette. Il n'y a aucun problème.

Ted?

M. Miller: Je ne suis pas d'accord avec l'une des observations que vous avez faites, monsieur le président, et je pense qu'il est important que je la remette en question. Vous pensez que certains groupes sont d'accord avec une augmentation du Régime de pensions du Canada parce que cela leur procure des bénéfices inattendus. À mon avis, ce n'est pas ce que les syndicats qui se sont adressés à nous avaient en tête. Je pense que les syndicats, comme les groupes féministes, désirent une amélioration du RPC parce qu'ils estiment que c'est le seul régime qui puisse répondre à un tel besoin. Ce n'est pas parce qu'ils acceptent de recevoir, dans le futur, des prestations dont le montant n'est pas proportionnel à celui de leurs cotisations. Tout comme la génération d'aujourd'hui accepte de venir en aide aux personnes qui reçoivent actuellement des prestations du RPC même s'ils n'ont pas entièrement participé au Régime, ils sont d'avis que les générations futures répondront aux besoins des retraités en temps voulu, et que la génération actuelle est prête à accepter une augmentation des cotisations au RPC.

Par conséquent, monsieur le président, je ne pense pas que ce soit là une représentation fidèle de gens qui se sont adressés à nous. Les partisans de la libre entreprise qui appuient le système privé le font pour que celui-ci réponde mieux aux besoins des travailleurs.

Vous indiquez dans votre exposé que ce n'est pas le cas pour le moment. Je pense que le groupe d'étude sur les régimes de pension vise à améliorer à la fois les régimes privés et publics.

M. Delaney: Puis-je me permettre une autre observation sur le secteur privé? J'insisterais sur le contrôle individuel et la participation de chacun au régime plutôt que d'en faire une question de gauche-droite. Il ne s'agit pas d'une question de gauche-droite. C'est plutôt une question de confiance; et je pense qu'étant donné le cadre régissant le système privé qui pourrait assurer une telle réforme, et compte tenu du fait que... En d'autres mots, c'est à cause de l'incertitude qui entoure les régimes actuels ou les régimes privés que les gens comme les groupes féministes appuient les projets d'amélioration du RPC. À mon avis, c'est o'état incomplet du système actuel qui a engendré cette attitude.

M. Miller: Nous pourrions discuter de cela aussi.

Le président: J'ai mis en opposition le contexte des bénéfices inattendus et l'autre. Vous pouvez donc voir que nous avons tous des divergences sur ces questions. J'en parlais dans le contexte de—et cela était... la raison pour laquelle j'essayais

[Texte]

Miller . . . should it be fully funded or pay-go or whatever? That is what I meant by windfall versus who pays; the intergenerational transfer.

On behalf of the committee members, may I thank you for appearing. I hope that you are pleased with the results of our deliberations and our recommendations at the end of the year.

Mrs. Shand: Thank you.

Mr. Delaney: So do I.

The Chairman: The meeting is adjourned.

[Traduction]

d'obtenir une question d'eux, monsieur Miller—le régime devrait-il être entièrement financé ou faudrait-il adopter la méthode par imputation fondée sur les sorties de fonds ou une autre méthode? C'est ce que je voulais dire quand je parlais des bénéfices inattendus; le transfert entre les générations.

Au nom des membres du Comité, je vous remercie d'avoir comparu. J'espère que vous êtes content des résultats de nos discussions et que vous serez satisfait de nos recommandations à la fin de l'année.

Mme Shand: Je vous remercie.

M. Delaney: Je vous remercie également.

Le président: La séance est levée.

APPENDIX "PERE-5"

SUBMISSION TO THE
PARLIAMENTARY TASK FORCE ON
PENSION REFORM

By
Consumers' Association of Canada

June 27, 1983

I INTRODUCTION

The Consumers' Association of Canada (CAC) welcomes this opportunity to appear before the Parliamentary Task Force on Pension Reform and present our views on issues which have become the focus of growing popular concern and policy debate. It is clear that the time is overdue for a full assessment of our society's goals vis a vis the living standards of retired citizens and of the adequacy of the means by which those goals are being pursued. We are therefore pleased to be able to participate in these hearings in the area which we have rated as the first priority of our Association.

CAC is a voluntary, non-profit organization of consumers with a membership now exceeding 150,000 individuals in every province and territory of Canada. For 36 years we have endeavoured to determine and articulate the interests of Canadian consumers before governments, industry and the public. Our position on the subject before us has been stated in many forms over the past 8 years and the essence of that position stems from the belief that the true function of pension policy is to provide adequate and secure incomes for people who, because of age, disability or, in certain circumstances, survivor status are unable to work. We are aware that pension policies are often seen to be related to a variety of social and economic objectives, including the accumulation and placement of investment funds and the short-term reduction of government requirements for tax monies. It is our view that in many cases, the arrangements and regulations respecting pension

schemes that have emerged and continue to be with us have been made to further economic goals at the expense of the essential social functions which pensions and pension policies should serve. While CAC understands the need to fund economic development and widely-valued social services, it is our central premise in these submissions that the first priority of pension policy must be to guarantee to all Canadians an adequate income during their retirement years.

II PROFILE OF RETIREMENT INCOME IN CANADA

Evidence is readily available to show that the means by which the present-day income needs of Canada's elderly are being provided for. In 1982 approximately 1.2 million of a total of 1.9 million pensioners received some federal income supplement -- meaning that more than one-half* of the individuals aged 65 and over had a total monthly pension income of less than 362 dollars.** For those people forced to retire early because of sickness or unemployment near retirement age, the income picture is decidedly bleaker, since Canada Pension Plan and Old Age Security benefits are not paid to those under the standard age limit (although in British Columbia the over-sixties within this group are picked up by the provincial Mincome programme) and most private pension plans are notably lacking in early retirement provisions. Canada's performance in meeting its obligations to retired workers is clearly not an exemplary one.

* Information is not, of course, available on how many others are unaware of the supplement or are too proud to apply.

** This figure ignores the small supplement paid to low-income pensioners in some provinces.

The income experiences of today's pensioners dramatically argue the failure of past pension policy and spending/saving decisions to secure adequate income levels for Canada's senior citizens. But what kind of retirement can presently employed Canadian workers look forward to when they retire ten, twenty or thirty years from now? For most, the Public pension plans in Canada (CPP/QPP), paying a maximum of 25% of the current value of average monthly pensionable earnings over the entire contribution period, offer only a modest guarantee of income during the retirement years. This remains true even when Old Age Security payments are taken into account.

Consequently, it is to the private pension system that most employees look for assurances that living standards after retirement will continue to bear a meaningful relationship to the purchasing power attained prior to retirement. To be sure, some occupational groups, especially public sector employees, have taken advantage of the leverage available to them through unionization and/or changed employer perceptions of their duties toward former employees to substantially upgrade private pension promises and benefits. However, this is certainly not the case for all, or even most, employees. Overall, the private pension system is manifestly deficient in a number of important areas, as the following paragraphs illustrate:

- In 1960, 34% of paid workers (excluding unpaid family workers and the self-employed) were members of private pension plans; by 1978 that figure had climbed to only 48% and has dropped slightly in 1980. Moreover, there are certain industries where the coverage is not nearly as good as in others. While

approximately 98% of public service employees are enrolled in group plans, in industries such as agriculture, forestry, trade, and personal service, where the labour force is typically un-unionized, female; highly mobile or otherwise lacking in the prerequisites of effective bargaining power, coverage is reported to range from 1.0% to about 29%.*

Across provinces, the incidence of pension schemes for private sector employees is uneven, such schemes being proportionately much more rare in "have-not" provinces than in "have" provinces.

- Of those employees who are participants in private pension plans, it is estimated that less than 10% ever succeed in obtaining a full retirement pension. There are general reasons for this. Eligibility requirements are too stringent, complete portability is impossible and vesting provisions are outdated. Many workers are excluded from coverage and those who change jobs or who lose their jobs also lose their pension coverage. As the Canadian Council on Social Development observed in its 1975 study of retirement policies in Canada, "The effect of the present provision is that the reasonably mobile worker may several times in his working live, be at the point when he must start over again to acquire a retirement pension or, where vesting has been achieved, must entrust his money to the company and the pension scheme he is leaving, whatever his confidence in them may be."

* Data from Statistics Canada.

- There is no consistency in the present private pension system in setting minimum standards on the amount, adequacy or basis of benefits, nor in determining the level of income security which should be furnished. This has meant great disparities in the payout rate at retirement under different pension schemes. In addition, in spite of the emphasis on indexing for public sector plans, to date a handful of private companies offer any kind of automatic cost of living adjustment for their retired workers.*

In the area of supplementary benefits, enormous inequities exist. Data published by Statistics Canada in 1974 indicate that, while 82.9% of the members of public sector plans had provision made for their widows, only 25.7% of private sector members had similar benefits. Provision for disability pensions in the public and private sectors is also extremely uneven. While 80.7% of members in the public sector were entitled to receive a full accrued pension for disability in 1970, only 27.7% of private sector members could do so. On the basis of this evidence alone, it is apparent that the private pension system is not meeting the basic income security needs of the great majority of Canadian workers, including many who are involved in group retirement income schemes.

* A 1974 survey of 1,300 plans of major companies in the U.S. found that 4% of the companies had automatic adjustment features. According to a more recent Canadian study, that figure is 5.4% of Canadian companies.

The above catalogue of obvious defects in Canada's private pension system is only too familiar; unfortunately, it is not exhaustive. With recent years has come the emergence of new concerns about our system's ability to serve public expectations in the face of changed economic and social circumstances. For example:

(a) Solvency of pension plans

After several consecutive years of rapid inflation many private plans are struggling to maintain solvency because of poor investment returns and accelerating liabilities caused by rising wages. While Pension Benefits laws in some provinces do contain requirements aimed at ensuring the ongoing solvency of pension funds, these have not prevented the situation uncovered by a survey team some years ago, who found that nearly three-quarters of the 100-odd corporations reporting had undertaken obligations that they did not at the moment have the money to pay. Understandably, unfunded pension liabilities have been a subject for rumour and even perhaps of rather wild exaggeration. Nevertheless, their existence does pose a real threat to participants, especially in light of the facts that: (1) there are no laws requiring a company to keep a plan in force, and (2) many plans include a clause in which the employer reserves the right to terminate the plan unilaterally.

(b) The changing view of marriage

Retirement income schemes which, for example, do not pay benefits to widows, cease pension payments to surviving spouses who have remarried, or expose separated and divorced women who have worked in the home to unexpected financial destitution, stand in violation of the principle of marriage as a contractual union,

wherein husband and wife share jointly in both the sacrifices demanded by saving for the future and the advantages of having saved. Such archaic policies ignore the social value of child rearing and other household work and undermine the right of every person, regardless of marital status, to build up a pension in his or her own right. In spite of advances which have been made in the areas of Human Rights Legislation to eliminate discrimination in the benefit structure of pension plans, most of the broad issues of fairness and realism in the assurance of retirement income for men and women alike have yet to be spoken to in a realistic and uniform manner by Canada's private pension system (or, to a somewhat lesser extent, by the public schemes).

III THE ROLE OF GOVERNMENT

The deficiencies in Canadian pension arrangements provide evidence of the laxness with which federal and provincial governments have traditionally approached retirement and retirement income issues. Reliance on the forces of the marketplace, restrained only by the minimal requirements of provincial Pensions Benefits legislation where it exists and federal Income Tax regulations, has been unsatisfactory as it has failed to generate the kind of pension arrangements which can guarantee to Canadians the means for a dignified and independent life during retirement. It is essential for government to establish priorities and develop an effective means for achieving agreed-upon goals in the pension/retirement income field if present inadequacies in pension incomes are to be avoided in the future. CAC will set out what we view as appropriate

and desirable objectives for a pension policy which can respond to the needs and expectations of all Canadians who will depend upon pensions after retirement. We shall make recommendations for specific changes to Canada's present pension system to permit its better performance in a goal-oriented policy environment.

IV PRESCRIPTION FOR PENSION POLICY IMPROVEMENTS

A. Principles

Earlier in this submission, we said that the only true function of pension policy is to provide adequate and secure pensions for retired citizens. This means that the social objectives of pension policy must form the basis for planning for the future in the pension field. CAC submits that the following principles form essential components of modern, socially-responsive pension policy and recommends their consideration by the Task Force.

1. The pension system should provide retirement income assurance which not only guarantee an adequate minimum living standard to everyone, but also permit people to protect an accustomed way of life in old age. Thus, except when pre-retirement income is unacceptably low, the pension received at retirement should bear a meaningful relationship to the purchasing power achieved prior to retirement. Similarly, pensions should themselves be insulated from the worst ravages of inflation.
2. To be consistent with the precepts of a free society,
Canadian pension policy should seek to maximize individual

- control over and flexibility in the management of retirement savings. The full implications of this principle will become clear when, in subsequent sections, we put forward recommendations for changes to existing policy and practice in the areas of pension plan disclosure, the control of plan investment funds, portability arrangements and so forth.
3. The rights of marriage partners to share fully and equally in the benefits deriving from a spouse's pension plan.
Participation for the duration of the marriage should be established and not subject to alteration or abridgement in the event of a change in the marital status of either the partners or a survivor.
 4. Retirement income policy and labour force policy should respect and explicitly protect (a) the desires of some senior citizens to remain actively employed after the age of 65, and (b) the special early retirement needs of some population groups (for example, people whose employment is unsuitable for older workers or who become sick or unemployed near retirement age).
 5. Private pension plans should treat male and female participants equally.
 6. Coverage should be provided for part-time employees on the same basis as full-time employees.

B. Action

There would seem to be no alternative to a comprehensive reformulation of existing pension policies if a true crisis, in human and financial terms, is to be averted.* That having been said, however, it will obviously not be an easy task to translate such ideals as are represented by our statement of principles into the practical achievement of a revamped pension system. Since the changes called for are, of necessity, complex, the job of maintaining public confidence throughout the reform process will entail special attention to analyzing and publicizing the reforms that are instituted.

In our recommendations below for specific changes to the rules and policies governing pensions in Canada, we have assumed (and implicitly approved the fact) that the future will see the continuation of an essentially two-tiered system wherein public and private pension plans coexist and work together to satisfy the income needs of retired employees. Our adoption of this approach does not in any way suggest a retreat from our earlier criticism of existing pension arrangements and especially of private plans.

* Concern about pensions has become so widespread that hardly a day passes without new reports prophesying a pension-inspired doomsday in the not too distant future. Not so numerous, but still prolific, are the proposals for reforming the pension system. For example, the Canadian Labour Congress is recommending an overhaul of the private pension system and a doubling of the CPP/QPP benefit level. Among other suggestions is one to scrap private plans and replace them with a system in which employers and employees contribute to individual retirement savings plans for each worker.

V PRIVATE PENSIONS

A. Upgrading Private Pension Plans

The attainment of a uniformly high standard of performance by private pension plans can, we believe, be achieved in large part through enhancement of the standards prescribed in provincial Pension Benefits legislation. In this section, therefore, we list areas where private schemes are notably deficient in relation to CAC's overall pension policy objectives (described above) and make explicit recommendations to amend the minimum requirements of pension regulatory law. Neither the list of problem areas nor the recommendations are intended to be exhaustive. Of course it is to be hoped that the improvements realized in one province will be available to all Canadians. We urge the cooperation of the provincial and territorial governments and the Government of Canada in co-ordinating private pension plans, either by way of legislation or through a clearing agency. Communication between all levels of government should be maintained throughout the process whereby statutory adjustments in pension policy are planned and instituted.

(i) Eligibility: Because of differences in company policies, the mandatory age for pension plan participation (which, can vary in an arbitrary and inequitable manner). We recommend that by law, eligibility should be mandatory in the attainment for all employees at 21 years of age and their acceptance for continuing employment.

(ii) Source of plan contributions: In recent years joint contribution plans have become less popular in favour of non-contributory plans. CAC doubts the benefit of this trend

because its effect is to reduce employee consciousness of his/her rights in a plan and to close off opportunities for employees to participate directly in the management of pension investment funds.* These negative effects more than outweigh the immediate advantage to employees of not having their take-home pay reduced by pension plan contributions. Therefore, we recommend adoption of a requirement that all private pension plans be contributory.

(iii) Vesting: Overly rigid vesting requirements are a prime source of disaffection with the performance of most private pensions. This should not come as a surprise since current company vesting rules have usually meant that a large proportion of employees are unable to accumulate sufficient pension credits or find their entitlement dissipated by frequent job changes or moves, periods of unemployment or interrupted labour force participation due to sickness or child rearing. For employers, restrictive qualifying conditions have been one of the chief means for reducing company contributions and at times defaulting on the promise to assist workers in preparing for their retirement years. Indeed, not a few critics have claimed that the financial viability of many plans, even of large corporations, is based on the assumption of high rates of membership termination or failure to achieve vesting for some other reason.

Under Federal Pension Benefits legislation, vesting of employer fund contributions must occur when an employee has reached

* It is also noteworthy that under existing pension legislation non-contributory plans generally provide minimum vesting rights. As evidence of this, we refer the Task Force to the heavy discount calculations normally assumed in setting the level of employer contributions to such plans.

the age of 45 and has completed 10 years of pensionable service with a company. Other jurisdictions have recognized the confiscatory aspect of rigid vesting rules and have moved to liberalize the statutory standard. For example, Manitoba has adopted a straight 10-year service requirement and Saskatchewan has full investing when age + years of service = 40.

It is CAC's view that a very substantial liberalization of vesting requirements is in order if the concept of pensions as "deferred wages", which we endorse, is to have any practical meaning. We therefore recommend that the vesting standard be set at 25 years of age or 2 years' of employment with the same employer, whichever comes first.

(iv) Portability: To be effective, vested benefits/credits (which, if the preceding recommendation is accepted, should become theoretically available to many more workers than is currently the case) must remain a permanent obligation of the plan, not subject to reduction even if an employee changes jobs. Unfortunately, the limitations that often exist on pension portability may prevent full realization of vested pension credits, especially when the plan is of the defined benefit type and the company's liability to provide a pension to a terminated employee can be met with an amount equal to or even less than the employee's contributions alone.

The goal of complete portability of pension benefits/credits from employer to employer could be achieved without great difficulty. In fact, we have recently seen the provision of reciprocal transfer agreements among the federal government,

provincial governments, universities, Crown corporations and even some private employers. CAC proposes the following solution to the portability problem: the law should establish the clear right of any employee with vested entitlements to transfer to a new employer's plan or to a personal Registered Retirement Pension Plan (that is a locked-in Registered Retirement Savings Plan) an amount equal to the total of his/her own and his/her former employer's contributions plus accrued interest. After transfer, the former employer will be relieved of the obligation in respect of the deferred pension benefit of the terminating employee and the new employer will assume an obligation that accords with the number of years of service (or the amount of deferred pension benefit) which the transferred monies can buy in his plan. Registered Pension Accounts would enable employees to play a personal role in the management of their retirement savings. CAC first advocated this in 1971 to the Royal Commission on the Status of Pensions in Ontario. We reiterate our view that this option will bring greater flexibility to the operation of the private pension system and make it better able to accommodate the individual needs of its users. Although there is a danger that the RPA may be seen as a vehicle for evading the compulsion to build up credits towards retirement, this is a danger which can be eliminated if RPA's are made subject to Pension Benefits legislation in regard to the locking in of funds and the list of eligible investments.*

* Existing pension legislation in some provinces permits, but does not require, private plans to contain a provision allowing terminating employees to transfer vested contributions plus interest to Registered Retirement Savings Plans, subject to the "locking-in" of funds in these RRSPs. The essence of our proposal here is that such provisions should be mandatory and the way paved for the emergence of individual pension plans to parallel and supplement the group pension system.

(v) Integration of Benefits: It is CAC's view that the integration of public and private pay-outs to achieve a designated benefit level violates the principle that pension promises made (e.g., "The employer provides matching contributions to the company pension plan.") should be kept. Moreover, there is little doubt that combining public and private benefits would encourage the tendency to underfund private plans where the implicit expectation is that employer liability will be reduced when politicians yield to popular pressure to improve the public package of income support to retired citizens. Clearly, then, integration of benefits should be prohibited in the context of an overall strategy toward pension policy which aims to establish for the private system a meaningful and dependable role in the provision of retirement income.

(vi) Spouses: The marriage partnership principle and the rights of married partners to enjoy equal benefits from the property accumulated during the marriage demands of private pension plans explicit provision for the equal distribution of accumulated pension credits, in the event of marriage breakdown. The CAC urges the federal, provincial and territorial governments to require that private pension plans provide mandatory survivor benefits and continue benefits in the event of remarriage.

(vii) Solvency: A good deal of the controversy in which private pensions have become embroiled relates to the solvency (or insolvency) of plans. CAC fully shares the concern about the financial soundness of company plans, because of the serious threat that large unfunded liabilities pose to the security of

employees' retirement income. We appreciate that the solvency issue is a complex problem that is not likely to yield to a simple solution.

Here we shall point to 3 areas where legislation reform can, fairly easily, improve the financial accountability of private plans.

1. Disclosure: With a few exceptions, Canadian companies have a dismal record in regard to the amount of information that they are willing to disclose about their pension plans. Normally, apart from the meagre explanation of plan terms and conditions which must be given to members, neither participants nor the public have access to meaningful information about the operation or performance of private pension funds. In an atmosphere of comparative secrecy (albeit modified by the requirement for actuarial reports to be submitted to regulatory authorities every 3 years), the incentive of sponsors to maintain the solvency of their plans at all times is reduced. (In Ontario, the latter problem was aggravated by the government's decision to increase the "special payments" time period for companies with "experience deficiencies" from five to fifteen years). This situation can and should be rectified through requirements for: (1) complete disclosure in master pension contracts of the two sets of actuarial assumptions used in the determination of pension liabilities, that is, both the "discount calculations" with respect to deceased, disabled, and terminated employees (who will not qualify for benefits), including the interest rate assumed in the calculation of pension liabilities and the mortality tables and the interest rate assumed in the calculation of the pension pay-cut; and (2) annual public reports, detailing the performance

of pension plans, the existence and extent of unfunded liabilities from whatever cause and other information pertinent to a plan's financial viability. (3) An annual statement to each employee of the value of his/her pension entitlement, showing a breakdown of a) employee contributions b) employer contributions c) interest.

2. Management of Pension Investment Funds: Greater accountability of pension schemes could be obtained by appointing participants' representatives to the bodies over-seeing the disposition of pension fund monies. Since the security of the fund and the rate of return earned determine the level of retirement and other benefits, employees should play a direct part in pension fund management. We recommend that to maximize participants' control over retirement savings, federal, provincial and territorial governments should require that all private pension plans provide for employee representation on the pension plan administrative body.

3. Pension Plan Insurance: Through no fault of his/her own, an employee may still face the loss of a pension if his/her plan terminates due to bad management, bad luck or a combination of both. Therefore, we advise that a study be made of the feasibility of introducing termination insurance schemes whereby security could be obtained against a plan going bankrupt or a company going out of business or reneging on its promises.

B. Other Issues

There are two issues relating to the quality of private

pension plans which we have not dealt with but which deem mentioning, and are important. Those issues, the age of retirement and indexing of pensions, are not, in our view, appropriate subjects for treatment by Pension Benefits legislation.

(i) Age of Retirement: It does not appear just or socially useful that company policies on compulsory retirement should deprive people of the right to work after they have reached a specified age. Rather, labour law or, alternatively, human rights law should protect the right to work of those who are capable and wish to do so.

(ii) Indexing of Pensions: Our earlier statement that pension policy should seek to ensure that retirement income bears a meaningful relationship to purchasing power achieved prior to retirement implies that indexing provisions should be included within the benefit structures of private pension plans. However, although CAC strongly supports the notion that retirement incomes should be protected from inflation, we cannot, at this time, recommend mandated indexing of private pensions -- in part because such a measure would require costly dismantling of pension schemes whose pay-out rates are determined by the level of contribution and not by pre-retirement income. CAC supports the view that excess interest earned on pension fund assets should be used to increase the pensions of those already retired and improve the pension entitlement of participating employees, and urge the federal, provincial and territorial governments to require that private pension plans include flexibility for inflation protection.

C. The Question of Costs

CAC appreciates that objections to our proposals for a more effective and fair private pension system will be raised and will likely centre on the expense of such reform. Anticipating such protests, we should like to respond. First, the cost of change and improvement can be substantially reduced if the measures which are introduced are not made retroactive. Thus, for example, the arrangements for full portability should not be applied until the date of change in the legislation; if an employer's contributions prior to that time are not needed to meet benefit obligations to a terminating employee, they should not be paid to that employee. Second, employees must accept responsibility for ensuring that pension and other labour costs do not become excessive. It seems reasonable to expect that employees should respond to the prospect of substantially improved pensions by reducing their short-term wage demands. If provision of adequate and secure retirement incomes is indeed a desirable social objective, the costs of achieving that goal must be borne by everyone.

VI PUBLIC PENSIONS -

In stressing reforms needed in the private pension system in order to provide secure retirement incomes, we have not directed much of our discussion to Canada's public pension plans, the Canada Pension Plan, the Quebec Pension Plan, and the Old Age Security/Guaranteed Income Supplement programmes. However, it is not our intention to diminish the importance of the public system and of the service which it provides, and will provide for

Canadians. We should like to set out, however, some areas where the public pension system, in particular, the Canada Pension Plan, does not appear to be operating in the clear interest of the bulk of Canadians and to recommend procedural and policy changes for its future directions:

(a) Solvency: According to the 1978 actuarial report on the CPP, it is projected that, at current contribution rates, the CPP fund will run out of money by the year 1994, if no improvements are made. In addition, by as early as 1984, the premiums necessary to meet obligations will match the outflow. This information is the source of a genuine cause for concern about the CPP's future viability. CAC does not feel that we are in a position to recommend definitive measures by which public confidence in the Plan's financial vitality can be restored. However, we should like to put forward a set of guidelines which, for us, represent a sensible and fair framework within which decisions respecting CPP operations can be made:

(i) The notion that the present generation can sit back and ignore a looming deficit in the CPP is folly. Thus, the process of implementing the changes which will permit the public plan to live up to its promises must begin soon if flexibility is to be retained in finding optimal solutions to the CPP's financial problems. However, we do not by this, imply that the CPP should be fully funded or that contribution rates should be substantially raised in the immediate future.

(ii) Critics of the CPP system attribute a large part of

its present difficulties to the way in which fund monies have been and are being used. In at least two respects the criticism seems justified. First, the rate of interest on CPP loans to the provinces is less than the provincial governments would have to pay if they were to raise equivalent sums through the regular bond market; consequently, not only are the fund's earnings reduced but also the provinces are induced to borrow more, probably excessively more, than they would if the rates were more realistic. Secondly, there are no restrictions on the use to which the money from the sale of provincial securities to the CPP investment fund will be put. Provinces are in a position to put the money into "general expenses", in which case the principal borrowed earns no return. In light of these factors, any plan to restore better balance to the CPP account should include an increase in the lending rate and the imposition of guidelines to govern the placement of at least a portion of provincial borrowings.

(iii) It seems likely that a part of the solution to funding CPP commitments will be found in higher contribution rates. There are several ways in which this can be done. The option of increasing the dollars of covered wages that are taxed (that is, pensionable earnings) is less regressive, and therefore preferable, to a general increase in the contribution rate.

(iv) A preoccupation with the financial aspects of the Canada Pension Plan should not be permitted to obscure or defeat

its essential social objectives. As the federal government has repeatedly stated, the Plan is social insurance and, as such, subject to amendment and enhancement in accordance with the evolution of social policy concerns.

(b) Flexible Retirement Age: The desirability of greater flexibility in the ways in which society regards and facilitates retirement at a time appropriate to individual needs and desires can hardly be disputed. CPP authorities went part way towards recognizing this when the earnings test for recipients between 65 and 70 years of age was removed from the plan in 1976. However, another deficiency remains:

(i) Early Retirement: According to the Canadian Council on Social Development, "Some 12 countries have special provisions for older workers whose impaired health (not amounting to invalidity) or whose difficulties in finding employment in view of the nearness of normal retirement age make it impossible to continue working up to the standard age limit". By contrast, Canada's national pension programme permits no one under the age of 65, who is not by definition "disabled", to draw a retirement pension. This situation is arbitrary and iniquitous; it means that many people, forced into retirement in their early 60s, must turn to the welfare system for basic support. Under the circumstances, we must agree with the Council's recommendation that such individuals should be offered the option of early retirement, perhaps at reduced pensions, under the CPP.

(c) Rights of Spouses and Child Rearers: Along with many other organizations and individuals, CAC has welcomed the federal government's amendments to the Canada Pension Plan Act to bring greater fairness to its treatment of marriage partners and people who withdraw from the labour force to tend young children. We are particularly pleased that the way has been paved for the childrearing drop-out provision for the latter group to become law following Ontario's recent announcement of support for this provision.

- (i) There are however, other areas that need reform and the CAC supports the proposal of the Green Paper that credit splitting also be provided when the younger spouse reaches age 65, when either spouse dies, or when a non-earner spouse (or the lower wage earner in a two-earner couple) becomes disabled. In the meantime, we urge that wide publicity be given to the terms and conditions of the present arrangement in order that maximum benefit can be derived from it.

APPENDICE « PERE-5 »

MÉMOIRE AU
GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE
SUR LA RÉFORME DES PENSIONS

Présenté par
L'Association canadienne des consommateurs

Le 27 juin 1983

I INTRODUCTION

L'Association canadienne des consommateurs (A.C.C.) est heureuse de saisir cette occasion de comparaître devant le Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions et de présenter ses vues sur des questions qui sont désormais au coeur des préoccupations grandissantes du public et des débats sur les politiques. Il est certes grand temps de procéder à une évaluation complète des objectifs de notre société à l'égard du bien-être des Canadiens retraités et de la justesse des moyens choisis pour y parvenir. Notre association est donc heureuse de pouvoir entretenir le Groupe de travail de la question qu'elle a classée au premier rang de ses priorités.

L'A.C.C. est un organisme bénévole, sans but lucratif, qui regroupe maintenant plus de 150 000 consommateurs répartis dans chaque province et territoire du Canada. Depuis 36 ans, nous nous efforçons de cerner les intérêts des consommateurs canadiens et de les exposer aux gouvernements, à l'industrie et au public. Au cours des huit dernières années, notre position sur le sujet qui nous occupe a été énoncée sous de nombreuses formes et, en substance, elle découle de la conviction que la véritable fonction d'une politique de retraite est d'assurer des revenus suffisants et garantis à des personnes qui sont incapables de travailler, en raison de leur âge, d'une invalidité ou, dans certains cas, du fait qu'elles ont survécu à leur conjoint. Nous sommes conscients que les politiques de retraite sont souvent jugées rattachées à divers objectifs socio-économiques, y compris l'accumulation et le dépôt de fonds de placement, et la réduction à court terme des impôts. Nous sommes d'avis que, dans de nombreux cas, les ententes et les règlements qui régissent les régimes de retraite qui sont entrés en vigueur et qui continuent de l'être ont été établis à des fins économiques, aux dépens des principaux objectifs sociaux que les pensions et les politiques de retraite devraient viser. Bien que l'A.C.C. comprenne qu'il s'impose de financer le développement économique et les services sociaux, auxquels on attache beaucoup de prix, elle soutient qu'une politique de retraite devrait avoir pour premier objectif de garantir un revenu suffisant à tous les Canadiens retraités.

II PROFIL DU REVENU DE RETRAITE DES CANADIENS

Les signes indiquant qu'on subvient aux besoins actuels de revenu des Canadiens âgés sont manifestes. En 1982, environ 1,2 million de retraités, sur

sur un total de 1,9 million, touchaient un supplément de revenu du gouvernement fédéral--ce qui signifie que plus de la moitié* des personnes âgées de 65 ans et plus touchaient un revenu de retraite d'un total de moins de 362 \$ par mois.** Pour les personnes contraintes de prendre une retraite anticipée, en raison de maladie ou de chômage à la veille de l'âge de la retraite obligatoire, le tableau du revenu est décidément plus sombre, puisque les prestations prévues aux termes du Régime de pensions du Canada et de la Pension de la sécurité de la vieillesse ne sont pas versées à ceux qui n'ont pas atteint la limite d'âge habituelle (en Colombie-Britannique, cependant les plus de 60 ans qui composent ce groupe peuvent recourir au programme provincial appelé Mincome) et que, dans la plupart des régimes de retraite du secteur privé, des dispositions sur la retraite anticipée font grandement défaut. De toute évidence, le dossier du Canada en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs retraités n'est pas exemplaire.

L'expérience des retraités d'aujourd'hui témoigne d'une manière frappante de l'échec de l'ancienne politique de retraite et des décisions de dépense ou d'économie prises en vue de garantir des niveaux suffisants de revenu aux Canadiens âgés. Mais à quelle sorte de retraite les Canadiens qui font actuellement partie de la force active peuvent-ils s'attendre lorsqu'ils cesseront de travailler dans dix, vingt ou trente ans? Pour la plupart, les régimes de retraite du secteur public canadien (RPC/RRQ), qui remboursent au maximum 25% de la valeur actuelle de la moyenne des gains mensuels cotisables accumulés pendant toute la période de cotisation, n'offrent qu'une modeste garantie de revenu au cours de la retraite. Cette réalité demeure même lorsque l'on tient compte des paiements effectués aux termes de la Pension de sécurité de la vieillesse.

C'est donc vers les régimes de retraite du secteur privé que la plupart des employés se tournent pour obtenir l'assurance qu'une fois arrivés à la retraite, leur niveau de vie continuera de correspondre raisonnablement au pouvoir d'achat qu'ils détenaient avant la retraite. Pour plus de sûreté, certains groupes professionnels, notamment les employés du secteur public, ont tiré parti de l'effet spéculatif accru auquel ils pouvaient recourir grâce à la syndicalisation et (ou) ont amené l'employeur à modifier sa perception de ses devoirs à l'égard de ses anciens employés, afin de nettement améliorer les promesses et les prestations offertes aux termes des régimes du secteur privé.

* Bien entendu, on ne dispose d'aucun renseignement sur le nombre de personnes qui ignorent qu'elles peuvent demander le supplément ou qui ont trop d'amour-propre pour le faire.

** Ce chiffre ne comprend pas le petit supplément versé dans certaines provinces aux retraités à faible revenu.

Quoi qu'il en soit, tel n'est certes pas le cas pour tous les employés, voire la plupart d'entre eux. Dans l'ensemble, les régimes de retraite du secteur privé présentent des lacunes manifestes dans certains secteurs importants, comme l'illustrent les paragraphes ci-dessous:

- En 1960, 34% des travailleurs rémunérés (à l'exclusion des travailleurs familiaux non rémunérés et des travailleurs autonomes) adhéraient à des régimes de retraite du secteur privé; en 1978, ce taux n'était passé qu'à 48% et, en 1980, il a légèrement baissé. En outre, dans certaines industries, la protection offerte par ces régimes est loin d'être aussi satisfaisante que dans d'autres. Bien qu'environ 98 % des employés de la Fonction publique participent à des régimes collectifs, dans des secteurs tels que l'agriculture, l'industrie forestière, le commerce et les services personnels, où la main-d'oeuvre est habituellement non syndiquée, de sexe féminin, très mobile ou sinon, dépourvue des conditions préalables à l'obtention d'un pouvoir de négociation efficace, on rapporte que le taux de participation à ces régimes varie entre 1 % et environ 29 %.* Dans les provinces, le nombre des régimes de retraite offerts aux employés du secteur privé est inégal, ces régimes étant proportionnellement beaucoup plus rares dans les provinces démunies que dans les provinces nanties.
- Parmi les employés qui adhèrent à des régimes de retraite du secteur privé, on estime que moins de 10 % réussissent à obtenir une pension intégrale. Il existe des raisons générales à cela. Les conditions d'admissibilité sont trop rigoureuses, la transférabilité complète est impossible et les dispositions de dévolution sont dépassées. De nombreux travailleurs n'ont pas le droit d'adhérer aux régimes et ceux qui changent d'emploi ou qui perdent le leur, perdent également les prestations auxquelles ils avaient droit. Le Conseil canadien de développement social faisait remarquer dans son étude des politiques canadiennes de retraite, publiée en 1975, qu'avec les dispositions actuelles, le travailleur qui change d'emploi raisonnablement souvent peut devoir, à plusieurs reprises pendant sa carrière, recommencer à accumuler un fonds de retraite, ou encore, lorsqu'il a acquis un droit à une quote-part, confier son argent à la société et au régime de retraite qu'il quitte, quelle que soit la confiance qu'il a en eux.
- Dans les régimes de retraite actuels du secteur privé, les normes minimales portant sur le niveau, la valeur ou la base des prestations, ou sur le niveau de sécurité du revenu qui devrait être offert, ne sont pas établies de façon uniforme. Les taux de prestations versées à la retraite aux termes des différents régimes présentent ainsi de grandes divergences. En outre, en dépit de

*

Données fournies par Statistique Canada.

l'importance attachée à l'indexation des régimes du secteur public, jusqu'à ce jour, seulement quelques sociétés privées offrent à leurs employés retraités un genre quelconque de rajustement automatique en fonction du coût de la vie.*

Quant aux prestations supplémentaires de décès, elles présentent d'énormes inégalités. Des données publiées en 1974 par Statistique Canada révèlent que 82,9% des adhérents à des régimes du secteur public avaient pris des dispositions à l'égard de leur conjoint, comparativement à seulement 25,7% des participants à des régimes du secteur privé. Les dispositions prises à l'égard des prestations d'invalidité dans les secteurs public et privé sont aussi extrêmement inégales. En 1970, 80,7% des participants à des régimes du secteur public avaient droit à une pleine pension d'invalidité, comparativement à seulement 27,7% des adhérents à des régimes du secteur privé. Ces seuls chiffres démontrent que les régimes de retraite du secteur privé ne répondent pas aux besoins fondamentaux de sécurité du revenu de la vaste majorité des travailleurs canadiens, y compris d'un bon nombre qui adhèrent à des régimes collectifs de revenu de retraite.

Cette énumération des lacunes évidentes des régimes de retraite du secteur privé n'est un secret pour personne; malheureusement, elle n'est pas complète. Ces dernières années, compte tenu des conditions socio-économiques changeantes, la capacité de nos régimes de retraite de répondre aux attentes du public, engendre de nouvelles craintes. Prenons par exemple:

(a) La solvabilité des régimes de retraite

Après plusieurs années consécutives de montée rapide de l'inflation, de nombreux régimes du secteur privé ont de la difficulté à demeurer solvables, en raison de faibles revenus d'investissement et d'engagements croissants causés par l'augmentation des salaires. Bien que dans provinces les lois relatives aux prestations de retraite renferment des conditions visant à assurer la solvabilité constante des caisses de retraite, elles n'en ont pas moins empêché des enquêteurs de découvrir, il y a quelques années, que près des trois quarts des quelque cent sociétés ayant déposé leur rapport avaient contracté des obligations qu'elles n'avaient pas les moyens de satisfaire à l'époque. On comprend facilement que les engagements non capitalisés à l'égard des pensions aient été la cible de rumeurs, voire d'exagérations plutôt insensées. Quoi qu'il en soit, leur existence fait peser une réelle menace sur les participants, surtout si l'on tient compte des faits suivants: (1) aucune loi n'exige qu'une société conserve un régime en

* En 1974, une étude de 1 300 régimes de sociétés importantes des États-Unis a révélé que 4% d'entre elles disposaient de formules de rajustement automatique. Selon une étude plus récente effectuée au Canada, ce pourcentage est de 5,4% chez les sociétés canadiennes.

vigueur, et (2) de nombreux régimes comprennent une disposition stipulant que l'employeur se réserve le droit de mettre fin unilatéralement au régime.

(b) Les vues changeantes sur le mariage

Les régimes de retraite qui, par exemple, ne prévoient aucune prestation au survivant, cessent de prévoir le versement d'une pension aux survivants remariés, ou qui exposent à une indigence imprévue, les femmes séparées ou divorcées ayant travaillé au foyer, vont à l'encontre du principe voulant que le mariage constitue une union assortie d'un contrat dans lequel le mari et la femme partagent à la fois les sacrifices qu'impose l'accumulation d'économies et les avantages qui en découlent. Pareilles politiques archaïques ne tiennent pas compte de la valeur sociale rattachée au fait d'élever des enfants et d'effectuer d'autres tâches ménagères, et elles minent le droit de quiconque, peu importe son état matrimonial, de se constituer un fonds de retraite qui lui appartienne de droit. En dépit des progrès réalisés au chapitre des lois traitant des droits de la personne, et visant à éliminer toute discrimination dans la formule de versement des prestations prévues aux termes des régimes de retraite, il reste encore à régler d'une façon réaliste et uniforme la plupart des questions générales d'équité et de réalisme qui touchent la garantie d'un revenu de retraite, tant pour les femmes que pour les hommes, et ce grâce aux régimes de retraite du secteur privé du Canada (ou, dans une moindre mesure, à ceux du secteur public).

III LE ROLE DU GOUVERNEMENT

Les lacunes que présentent les modalités de retraite au Canada montrent bien l'attitude relâchée que les gouvernements fédéral et provinciaux ont toujours adoptée à l'égard des questions de retraite et de revenu de retraite. L'abandon aux forces du marché, tempéré seulement par les exigences minimales des lois provinciales sur les prestations de retraite, le cas échéant, et les règlements fédéraux concernant l'impôt sur le revenu, s'est révélé insatisfaisant et n'a pas permis d'offrir des modalités de retraite capables de garantir aux Canadiens une vie digne et indépendante à la retraite. Il est essentiel que le gouvernement établisse des priorités et trouve le moyen d'atteindre les objectifs convenus en matière de revenu de retraite afin que les lacunes existantes soient un jour comblées. L'A.C.C. définira ce qu'elle croit être les objectifs appropriés et souhaitables d'une politique en matière de retraite qui satisfasse les besoins et les attentes de tous les Canadiens qui vivront de leur pension une fois à la retraite. Nous recommanderons des changements précis au régime actuel de retraite au Canada afin d'en améliorer le rendement aux termes d'une politique aux objectifs clairement définis.

IV AMELIORATIONS A APPORTER A LA POLITIQUE EN MATIERE DE RETRAITE

A. Principes

Nous avons dit précédemment que la seule véritable fonction d'une politique en matière de retraite était d'assurer un revenu adéquat aux retraités. Cela revient à dire que les objectifs sociaux doivent animer tout effort de planification dans ce domaine. L'ACC est d'avis que les principes suivants sont les éléments essentiels d'une politique moderne qui réponde aux besoins de la société, et elle invite le Groupe de travail à leur accorder toute l'attention qu'ils méritent.

1. Le Régime de retraite devrait garantir aux pensionnés un revenu non seulement qui leur assurerait un niveau de vie adéquat, mais qui leur permettrait également de mener le mode de vie auquel ils sont habitués. Donc, sauf si le revenu avant la retraite était moins que suffisant, les prestations perçues à l'âge de la retraite devraient être fonction du pouvoir d'achat acquis avant la retraite. De même, les pensions devraient être préservées des pires ravages de l'inflation.
2. Pour être conforme aux préceptes d'une société libre, la politique canadienne en matière de retraite devrait encourager la participation individuelle à la gestion des épargnes de retraite. On comprendra toute l'importance de ce principe dans les chapitres à venir lorsque nous formulerons nos recommandations quant aux changements à apporter à la politique actuelle et aux usages dans le domaine de la divulgation de renseignements relatifs aux régimes de retraite, du contrôle des placements des fonds de retraite, de la transférabilité, etc.
3. Pour ce qui est des droits des époux de partager pleinement et à parts égales les prestations de retraite d'un conjoint, la participation pour la durée du mariage devrait être établie et il ne devrait y avoir aucune modification ni aucune privation des droits en cas d'évolution de la situation de famille.
4. La politique en matière de revenu de retraite et celle concernant la main-d'oeuvre devraient respecter et protéger explicitement a) le désir de certaines personnes âgées de continuer à travailler après l'âge de 65 ans et b) le besoin spécial d'une retraite anticipée pour certains groupes de la population (par exemple, les travailleurs dont l'emploi ne convient plus à l'âge ou qui tombent malades ou se retrouvent sans emploi un peu avant l'âge de la retraite).
5. Hommes et femmes devraient être considérés au même titre aux fins des régimes de retraite privés.

6. Une protection devrait être offerte aux employés à temps partiel sur la même base qu'aux employés à temps plein.

B. Mesures d'action

Il semblerait n'y avoir aucune autre solution possible qu'une reformulation globale des politiques existantes en matière de retraite si l'on veut éviter une crise véritable, en termes humains et financiers.* Cela dit, toutefois, il ne sera de toute évidence pas facile de traduire les idéaux présentés dans notre énoncé de principes en un régime de retraite viable. Étant donné que les modifications invoquées sont par nécessité complexes, il faudra bien prendre soin, pour garder la confiance du public, d'analyser et de rendre publiques toutes les mesures de réforme adoptées.

En formulant les recommandations mentionnées ci-dessous au sujet des modifications précises à apporter aux règles et à la politique régissant les pensions au Canada, nous avons supposé (et c'est donc dire que nous sommes implicitement en faveur du fait) qu'il continuerait à exister essentiellement un régime à deux taux en vertu duquel les régimes de retraite publics et privés serviraient ensemble à combler les besoins en revenu des employés à la retraite. Cela ne veut pas dire pour autant que nous revenions sur les critiques formulées précédemment au sujet des modalités actuelles de retraite et plus précisément des régimes privés.

V LES REGIMES PRIVES

A. L'amélioration des régimes privés de retraite

À notre avis, les régimes privés de retraite pourraient en grande partie tous être aussi efficaces s'il y avait amélioration des normes prévues par les lois provinciales sur les prestations de retraite. Nous énumérerons donc dans le présent chapitre les domaines dans lesquels les régimes privés sont particulièrement insatisfaisants par rapport aux objectifs que devrait selon nous englober la politique en matière de retraite (décrite ci-dessus) et

* Les pensions soulèvent tant d'inquiétude que presque aucune journée ne se passe sans qu'on parle du jour pas trop lointain où les fonds de retraite seront épuisés. Les propositions de réforme du régime de retraite sont peu nombreuses, mais assez prolifiques. Par exemple, le Congrès du travail du Canada a recommandé que soit révisé le régime de retraite privé et que soit doublé le taux des prestations du RPC/RRQ. D'autres ont même suggéré d'abolir les régimes privés et de les remplacer par un système dans le cadre duquel employeurs et employés contribueraient à des régimes d'épargne-retraite individuels pour chaque travailleur.

nous ferons des recommandations explicites quant à la modification des exigences minimales que prévoient les règlements en matière de retraite. Ni la liste de problèmes, ni les recommandations ne se veulent exhaustives. Bien entendu, nous espérons que tous les Canadiens pourront le cas échéant bénéficier des améliorations apportées dans une province. Nous incitons les gouvernements provinciaux et territoriaux et le gouvernement du Canada à collaborer à la coordination des régimes privés de retraite, que ce soit par la voie législative ou par l'entremise d'un organisme central. Il importerait que les communications soient maintenues entre tous les paliers de gouvernement tout au long du processus de planification et d'adoption des modifications réglementaires à la politique en matière de retraite.

(i) Admissibilité: parce que la politique varie d'une entreprise à l'autre, l'âge obligatoire pour la participation à un régime de retraite n'est pas toujours le même. (Il varie parfois de façon arbitraire et injuste). Nous recommandons que la loi rende obligatoire l'admissibilité dès qu'un employé a atteint l'âge de 21 ans et qu'il peut occuper un poste permanent.

(ii) Source des contributions au régime: ces dernières années, les régimes contributifs mixtes ont perdu de leur popularité au profit des régimes non contributifs. L'ACC doute des avantages de cette tendance parce qu'elle a pour effet de rendre l'employé moins conscient de ses droits à un régime et lui enlève en quelque sorte la possibilité de participer directement à la gestion des placements de fonds de retraite.* Ces aspects négatifs l'emportent de loin sur l'avantage immédiat pour les employés de ne pas voir leur salaire net réduit par les cotisations au régime de retraite. Donc, nous recommandons l'adoption d'une loi qui rendrait obligatoires les cotisations aux régimes privés de retraite.

(iii) Acquisition des droits: les exigences beaucoup trop rigides en matière d'acquisition des droits sont la principale source de mécontentement au sujet du rendement de la plupart des régimes privés de retraite. Cela ne devrait surprendre personne étant donné qu'en raison de la politique actuelle des entreprises en matière d'acquisition des droits, un grand nombre d'employés ne peuvent accumuler suffisamment de crédits de pensions en raison de changements fréquents d'emploi, de mutations, de périodes de chômage ou de diminution du taux d'activité pour cause de maladie

*

Il importe également de noter que, en vertu de la loi actuelle sur les pensions, les régimes non contributifs prévoient habituellement des droits d'acquisition minimaux. Pour prouver ce que nous avançons, nous attirons l'attention du Groupe de travail sur les calculs d'actualisation que font normalement les employeurs lorsqu'ils établissent le montant de leur quote-part à de tels régimes.

ou pour l'éducation des enfants. Les conditions restrictives d'admissibilité ont avant tout servi aux employeurs à réduire leur quote-part des cotisations et leur ont permis à l'occasion de manquer à la promesse faite aux travailleurs de les aider à préparer leur retraite. En fait, plus d'un critique a affirmé que la viabilité de nombreux régimes, même en ce qui concerne les grandes entreprises, repose sur l'hypothèse que de nombreux employés cesseront de participer au régime ou qu'ils ne parviendront pas à acquérir des droits pour quelque autre raison que ce soit.

En vertu de la loi fédérale sur les prestations de retraite, l'employé acquiert des droits sur les cotisations de l'employeur lorsqu'il atteint l'âge de 45 ans et a dix années de service ouvrant droit à pension auprès de l'entreprise. D'autres juridictions ont reconnu les aspects négatifs des règles régissant l'acquisition des droits et se sont prononcées en faveur d'une libéralisation de la norme. Par exemple, le Manitoba n'exige que dix années ininterrompues de service et la Saskatchewan a fixé à 40 le total de l'âge et du nombre d'années de service aux fins de l'acquisition des prestations.

L'A.C.C. est d'avis qu'une libéralisation des exigences en matière d'acquisition des droits s'impose si nous voulons que le concept des pensions en tant que «revenu différé», que nous approuvons, ait un sens. Nous recommandons donc que la norme dans ce domaine soit fixée à 25 ans ou à deux années de service auprès du même employeur, selon la première des deux réalités.

(iv) Transférabilité: pour être efficaces, les crédits/prestations acquis (dont, si la recommandation précédente est acceptée, beaucoup plus de travailleurs devraient en théorie bénéficier dorénavant) doivent demeurer un élément permanent du régime et ne faire l'objet d'aucune réduction même si un employé change d'emploi. Malheureusement, les limites qui sont souvent imposées à l'égard de la transférabilité peuvent empêcher la pleine acquisition de crédits de pensions, surtout s'il s'agit d'un régime à prestations déterminées et si l'entreprise peut s'acquitter de ses responsabilités en matière de retraite à l'égard d'un employé qui l'a quittée en lui offrant un montant égal voire même inférieur à celui des cotisations qu'il aura versées.

Le transfert des prestations/crédits de pensions d'un employeur à l'autre ne pose aucun problème. En fait, des accords de transfert réciproque sont récemment intervenus entre le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux, des universités, des sociétés de la Couronne et même certains employeurs du secteur privé. L'ACC propose la solution suivante au problème de la transférabilité: la loi devrait prévoir que l'employé qui a acquis des droits de les transférer, a un nouveau régime de l'employeur ou a un régime enregistré d'épargne-retraite personnel (un régime enregistré d'épargne-retraite immobilisé), un montant égal au total de ses cotisations, de celles de son ancien employeur et de l'intérêt courru. Après le virement, l'ancien employeur se trouvera libéré de l'engagement relatif aux prestations

de retraite différées de l'ancien employé; le nouvel employeur assumera alors un engagement qui concordera avec le nombre d'années de service (ou avec le montant de la prestation de retraite différée) que le montant viré permettra à l'employé d'acheter dans ce nouveau régime. Les comptes de pension enregistrés (CPE) permettraient aux employés de jouer un rôle personnel dans la gestion de leurs épargnes de retraite. L'ACC a, pour la première fois, proposé cette mesure en 1971 à la Commission royale d'enquête sur le statut des pensions en Ontario. Nous croyons toujours que cette option permettra une plus grande souplesse dans la gestion du système privé de retraite et que celui-ci s'en trouvera mieux adapté aux besoins individuels des adhérents. Il existe un danger, celui que certains voient dans les CPE un moyen d'éviter d'avoir à épargner en vue de la retraite, cependant ce problème peut être réglé si les CPE sont régis par la loi sur les prestations de retraite en ce qui a trait à l'immobilisation des fonds et aux placements admissibles.*

(v) Intégration des prestations: l'ACC est d'avis que l'intégration des prestations versées dans le cadre de régimes privés et de régimes publics afin d'assurer un niveau de revenu donné viole le principe selon lequel les promesses faites (la quote-part de l'employeur correspond aux cotisations de l'employé) devraient être respectées. De plus, tout porte à croire que la combinaison des prestations de retraite des régimes privés et des régimes publics encouragerait les responsables à ne pas financer adéquatement les régimes de retraite lorsque tout semble indiquer que la responsabilité de l'employeur sera réduite une fois que les hommes politiques auront cédé aux pressions exercées par le public et qu'ils auront amélioré les programmes de supplément de revenu offerts aux retraités. L'intégration des prestations devrait donc, de toute évidence, être interdite dans le contexte d'une stratégie globale conférer au système privé de retraite un rôle fiable et important dans l'offre d'un revenu de retraite.

(vi) Conjoint: En raison du principe voulant que le mariage soit une association et que les conjoints aient droit à une part égale des avoirs accumulés durant le mariage, les régimes privés de retraite doivent prévoir des dispositions explicites sur le partage égal des crédits de retraite accumulés, lors de la dissolution du mariage. L'ACC encourage fortement les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à exiger que les régimes de

* Dans certaines provinces, la loi en matière de pensions permet que les régimes de retraite privés contiennent une disposition qui habilite les adhérents qui quittent leur emploi à transférer les cotisations acquises plus intérêt à des régimes enregistrés d'épargne-retraite, sous réserve de «l'immobilisation» des avoirs d'un REER: Fondamentalement, nous proposons que de telles dispositions soient obligatoires de façon à permettre la mise sur pied de régimes de retraite personnels qui seraient parallèles aux systèmes de pensions collectifs et les complèteraient.

retraite privés prévoient des prestations obligatoires aux survivants et en assurent le maintien dans le cas de remariage.

(vii) Solvabilité: Une bonne partie de la controverse qui entoure les régimes privés de retraite porte sur leur solvabilité. L'ACC partage pleinement les préoccupations exprimées à propos de la viabilité des régimes des entreprises, en raison de la menace sérieuse que représentent des dettes non provisionnées pour la sécurité du revenu de retraite des employés. Nous sommes conscients du fait que la solvabilité est un problème complexe qui ne saurait être résolu facilement.

Nous passerons maintenant à trois secteurs où une réforme de la loi peut, assez facilement, améliorer la responsabilité financière des administrateurs de régimes privés de retraite.

1. Divulgarion de renseignements: À quelques exceptions près, les entreprises ne sont disposées à divulguer qu'un minimum de renseignements sur leurs régimes de retraite. Normalement, outre les rares explications sur la modalité des régimes qui doivent être données aux adhérents, les participants ou le public n'ont pas accès à des données pertinentes ou importantes sur la gestion ou le fonctionnement des régimes privés de retraite. Compte tenu du secret relatif (qui est quelque peu assoupli par l'obligation de présenter tous les trois ans des rapports actuariels aux autorités), les responsables ne sont pas vraiment encouragés à maintenir la solvabilité de leur régime en tout temps. (En Ontario, ce problème a été aggravé par la décision du gouvernement de porter de cinq à quinze ans les délais impartis pour les «paiements spéciaux» des entreprises ayant des «déficits actuariels»). Cette situation peut et devrait être rectifiée en exigeant: (1) la pleine divulgation, dans les principaux régimes de retraite, et des deux ensembles de suppositions actuarielles utilisés pour déterminer la dette, soit, les calculs d'actualisation relatifs aux adhérents décédés, aux invalides et aux employés qui ont cessé de cotiser (et qui ne sont pas admissibles aux prestations), y compris le taux d'intérêt supposé dans le calcul des dettes, et les tables de mortalité et taux d'intérêt utilisés pour le calcul des prestations; et (2) des rapports publics annuels, détaillant la rentabilité des régimes de retraite, l'existence et la portée des dettes, peu importe leur source, et d'autres renseignements concernant la viabilité financière d'un régime. (3) Un état annuel à chaque employé lui faisant part de la valeur de ses droits à pension, donnant une répartition a) des cotisations de l'employé b) des cotisations de l'employeur c) de l'intérêt reçu au titre de ces prestations.

2. Administration des caisses de placement des régimes de retraite: On pourrait assurer une plus grande responsabilité à l'égard des régimes de retraite en nommant des représentants des adhérents au sein des groupes chargés de l'emploi de la caisse de retraite. Puisque la viabilité de la caisse et le taux de rendement obtenu déterminent le niveau des prestations de retraite et autres, les employés devraient jouer un rôle direct dans la gestion des caisses de retraite. Nous recommandons, afin de maximiser le contrôle par les adhérents des épargnes de retraite, que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux exigent que tous les régimes privés de

retraite permettent a des représentants des employés de faire partie du conseil d'administration du régime de retraite.

3. Assurance du régime de retraite: Bien qu'il n'en soit souvent pas responsable, un employé peut perdre ses cotisations à un régime si ce dernier est éteint en raison d'une mauvaise gestion, d'une malchance ou des deux. Ainsi, nous recommandons la réalisation d'une étude sur l'opportunité de prévoir une assurance en cas de cessation des régimes, laquelle offrirait une sécurité contre la faillite d'un régime, la fermeture d'une entreprise ou le refus, par le responsable du régime, de respecter ses engagements.

B. Autres aspects

Il y a deux questions qui portent sur la qualité des régimes privés de retraite que nous n'avons pas encore abordées mais que nous jugeons importantes. L'âge de la retraite et l'indexation des pensions ne sont pas, selon nous, des points dont il devrait être traité dans une loi sur les prestations de retraite.

(i) Âge de la retraite: Il n'est pas juste ou socialement utile que les politiques d'entreprises sur l'âge obligatoire de la retraite empêchent les gens de travailler au-delà d'un âge donné. La loi sur le travail ou, alternativement, la loi sur les droits de la personne peu devraient protéger le droit de travailler de ceux qui sont en mesure de le faire et qui le désirent le faire.

(ii) Indexation des pensions: Notre proposition antérieure selon laquelle les politiques en matière de pensions devraient assurer un revenu de retraite qui garantisse au moins un pouvoir d'achat égal à celui d'avant la retraite suppose, pour se matérialiser, l'adoption de dispositions sur l'indexation qui seront enchâssés, dans les structures de prestations de régimes privés de retraite. Toutefois, bien que l'ACC appuie fermement l'idée que les revenus de retraite devraient être protégés contre l'inflation, nous ne pouvons pas, pour l'instant, recommander une indexation obligatoire des régimes privés de retraite--en partie parce qu'une telle mesure entraînerait une transformation coûteuse des programmes de retraite dont les taux de prestations sont fonction du niveau des cotisations et non pas du revenu avant la retraite. L'ACC appuie la notion selon laquelle l'intérêt excédentaire obtenu pour les avoirs de la caisse de retraite devrait être utilisé pour accroître les pensions de ceux qui sont déjà retraités et améliorer le droit à pension des adhérents; de plus, l'ACC encourage fortement les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à exiger que les régimes privés de retraite prévoient une certaine souplesse pour la protection contre l'inflation.

C. Les couts

L'ACC sait pertinemment qu'on s'opposera à ses propositions visant un système de retraite privé plus efficace et équitable et que les critiques porteront principalement sur les coûts qui en résulteraient. Prévoyant de telles objections, nous aimerions répliquer immédiatement. Premierement, les couts des modifications et de l'amélioration peuvent etre réduits de façon considérable si les mesures mises au point ne sont pas rétroactives. Ainsi, par exemple, les dispositions sur la pleine transférabilité ne devraient s'appliquer qu'à partir de la date de modification de la loi; si les cotisations versées par un employeur avant cette date ne sont pas nécessaires aux engagements en matière de prestations pour l'employé qui quitte son emploi, elles ne devraient pas être versées à cet employé. Deuxièmement, les employés doivent accepter la responsabilité d'assurer que les coûts de la pension et autres coûts de main-d'oeuvre ne deviennent pas excessifs. Il semble raisonnable de s'attendre à ce que les employés acceptent de réduire leurs demandes à court terme en matière de salaire en retour de pensions vraiment meilleurs. Si l'assurance de revenus de retraite adéquats est, de fait, un objectif social souhaitable, les coûts de cet objectif doivent être acceptés par tous.

VI REGIMES DE RETRAITE PUBLICS

Nous avons insisté sur les réformes qu'il convient d'apporter aux régimes de retraite privés en vue d'assurer aux retraités un revenu stable, mais avons toutefois omis d'étudier à fond les régimes de retraite publics du Canada, entre autres le Régime de pensions du Canada, le Régime des rentes du Québec, la Sécurité de la vieillesse et le Supplément du revenu garanti. Il n'est pas dans notre intention de minimiser l'importance des régimes publics ni d'amoindrir l'utilité qu'ils revêtent actuellement et revèteront à l'avenir pour les Canadiens. Nous aimerions cependant cerner certains éléments des régimes de retraite publics, plus particulièrement du Régime de pensions du Canada, qui ne semblent pas servir les intérêts de l'ensemble de la population, et y recommander certaines modifications opérationnelles:

a) Solvabilité: Une étude actuarielle publiée en 1978 prévoyait qu'aux taux de cotisation actuels, le fonds du RPC serait épuisé en 1994 si aucune amélioration n'y était apportée. En outre, dès 1984, les primes nécessaires pour satisfaire aux obligations équivaldront aux sorties de fonds. Ces renseignements suscitent une véritable préoccupation au sujet de la viabilité du RPC. L'ACC n'estime pas être placée pour recommander des mesures définitives devant permettre de restaurer la confiance du public à l'égard de la viabilité financière du Régime de pensions du Canada. Toutefois, nous aimerions formuler une série de lignes directrices qui, à notre avis, établissent un cadre opportun à l'intérieur duquel les gestionnaires du RPC pourrait prendre des décisions:

- (i) Il est absolument insensé de croire que la génération actuelle peut filer en toute quiétude sans tenir compte de la menace d'un déficit du RPC. Ainsi, les modifications qui doivent être apportées au Régime pour que les avantages promis en soient maintenus doivent l'être tres bientôt si ses gestionnaires veulent conserver la souplesse voulue pour trouver des solutions optimales aux problèmes de financement du RPC. Toutefois, nous ne laissons pas entendre ici que le Régime doit être financé intégralement ou que des taux de cotisation doivent être sensiblement élevés dans l'avenir immédiat.
- (ii) Les critiques du RPC estiment que les difficultés actuelles du Régime sont dues en grande partie aux pratiques gestionnelles passées et présentes. Ces critiques semblent justifiées à tout le moins à deux égards. D'abord, les taux d'intérêt sur les prêts que le RPC consent aux provinces sont inférieurs aux taux que les gouvernements en cause devraient payer s'ils devaient aller chercher les sommes équivalentes sur les marchés financiers; par conséquent, non seulement les gains sur les fonds sont réduits, mais les provinces sont incitées à emprunter davantage, probablement beaucoup plus qu'elles ne le feraient si les taux étaient plus réalistes. Deuxièmement, aucune restriction n'est imposée quant à l'affectation des fonds réalisés à même la vente du titres des gouvernements provinciaux aux fins d'investissement dans la caisse du R.P.C. Les provinces ont la possibilité d'inscrire ces transactions au poste des «dépenses générales», dans lequel cas le principal emprunté ne produit aucun rendement. À la lumière de ces éléments, toute mesure permettant de rééquilibrer de façon plus stable le compte du RPC doit prévoir une augmentation du taux d'intérêt et l'imposition de lignes directrices régissant les investissements d'une partie, à tout le moins, des emprunts effectués par les provinces.
- (iii) Il apparaît probable que la solution aux problèmes de financement du RPC repose en partie sur l'imposition de taux de cotisation plus élevés. Il y a plusieurs façons d'y arriver. L'augmentation des traitements assurés (c'est-à-dire les gains ouvrant droit à pension) est par exemple moins régressive qu'une hausse générale du taux de cotisation et y est par conséquent préférable.
- (iv) Les inquiétudes à l'égard des aspects financiers du Régime de pensions du Canada ne doivent pas porter ombrage à ses objectifs sociaux essentiels ni les étouffer. Comme le gouvernement fédéral l'a sans cesse répété, le Régime constitue une assurance sociale et, à ce titre, il est susceptible d'être modifié et amélioré pour tenir compte de l'évolution des politiques sociales.

(b) Variabilité de l'âge de la retraite: l'opportunité d'une plus grande souplesse dans la façon dont la société considère et facilite la retraite à un moment approprié aux besoins et aux désirs de l'individu peut difficilement être contestée. Les gestionnaires du RPC ont convenu en partie de cette situation lorsqu'ils ont supprimé en 1976 le critère des revenus à l'égard des récipiendaires de 65 à 70 ans. Toutefois, une autre lacune demeure:

- (i) Retraite anticipée: Selon le Conseil canadien de développement social, «environ 12 pays ont des dispositions spéciales permettant aux travailleurs plus âgés qui, en raison d'une santé chancelante (sans qu'ils soient pour autant invalides) ou de difficultés à trouver un emploi compte tenu qu'ils approchent de l'âge normal de la retraite ne peuvent travailler jusqu'à l'âge limite de la retraite.» Par opposition, le régime national de retraite du Canada ne permet à quiconque de moins de 65 ans, qui n'est pas définition «invalidé», de toucher un revenu de retraite. Cette situation est arbitraire et inique; elle fait en sorte que de nombreuses personnes, forcées de prendre leur retraite au début de la soixantaine, doivent avoir recours au bien-être social pour satisfaire à leurs besoins fondamentaux. Dans ces circonstances, nous devons convenir avec le Conseil que ces personnes devraient avoir la possibilité de prendre une retraite anticipée, et peut-être de toucher un revenu de retraite moindre dans le cadre du RPC.

c) Droits des conjoints et des personnes qui élèvent les enfants: À l'instar de nombreux autres organismes et particuliers, l'ACC accueille favorablement les amendements proposés par le gouvernement fédéral à la Loi sur le Régime de pensions du Canada en vue d'assurer un traitement plus juste aux couples mariés et aux personnes qui quittent le marché du travail pour élever des enfants. Nous sommes particulièrement heureux de constater que l'on a fait place à l'adoption de la clause d'exclusion pour élever des enfants, mesure qui devrait avoir force de loi maintenant que l'Ontario a décidé de l'appuyer.

- (i) Toutefois, d'autres éléments doivent être reformés et l'ACC appuie la proposition contenue dans le Livre vert selon laquelle le partage des crédits doit aussi être offert lorsque le conjoint plus jeune atteint l'âge de 65 ans, que l'un des conjoints meurt ou que le conjoint non salarié (ou le conjoint bas salarié lorsque les deux travaillent) devient invalide. Entre-temps, nous exhortons les autorités compétentes à publiciser les modalités des accords actuels afin d'en tirer le maximum.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Consumers' Association of Canada:

B. Shand, President;
T. Delaney, Member, Economic Policy Committee;
A. Cohen, Director General;
C. Bisanz, Director, Association Policy and Activities.

De l'Association des consommateurs du Canada:

B. Shand, président;
T. Delaney, membre, Comité sur la politique économique;
A. Cohen, directeur général;
C. Bisanz, directeur, Politiques et activités de l'Association.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 21

Tuesday, June 28, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 21

Le mardi 28 juin 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JUNE 28, 1983

(44)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:15 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; F. Lacasse, M.J. Morton, Research Associates; P. Mason, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: Michael C. Wolfson, Research Associate; Louise Dulude, consultant; Monica Townson, consultant; Michael Hatfield, P.C. Research.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements on pensions for homemakers and answered question.

At 12:10 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING

(45)

The Special Committee on Pension Reform met at 4:00 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Louis Desmarais, presiding.

Members of the Committee present: Mr. Desmarais, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*) and Mr. Miller.

In attendance: F. Lacasse, Research Associate; M. Hatfield, P. Mason, P.C. Research.

Witnesses: From the Retail Council of Canada: Alasdair J. McKichan, President; Ross Rigney, National Manager, Personnel Policies and Benefits, Simpsons-Sears Limited; Gerald Doucet, Senior Vice-President, Policy, Retail Council of Canada; Judy White, Employee Benefits Manager, George Weston Limited; Bruce Margles, President, Margleson.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. McKichan made statement and with the other witnesses answered questions.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 28 JUIN 1983

(44)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 9h15 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, M^{me} Killens, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; F. Lacasse, M.J. Morton, associés à la recherche; P. Mason, Bureau de recherche du P.C.; K. Stotsky, Bureau de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Michael C. Wolfson, associé à la recherche; Louise Dulude, conseillère; Monica Townson, conseillère; Michael Hatfield, Recherche du P.C.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Les témoins font des déclarations sur les pensions des personnes au foyer et répondent aux questions.

A 12h10, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(45)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 16 heures sous la présidence de M. Louis Desmarais, (vice-président).

Membres du Comité présents: M. Desmarais, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*) et M. Miller.

Aussi présents: F. Lacasse, associé à la recherche; M. Hatfield, P. Mason, Bureau de recherche du P.C.

Témoins: Du Conseil canadien du commerce de détail: Alasdair J. McKichan, président; Ross Signey, directeur national, Politiques et prestations du personnel, Simpsons-Sears Limited; Gerald Doucet, premier vice-président, Politiques, Conseil canadien du commerce de détail; Judy White, Directeur du service des prestations aux employés, George Weston Limited; Bruce Margles, président, Margleson.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

M. McKichan fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

At 5:08 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

A 17h08, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, June 28, 1983

• 1603

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Order, please.

I would like to welcome the Retail Council of Canada.

Mr. McKichan, would you like to introduce your colleagues?

Mr. Alasdair J. McKichan (President, Retail Council of Canada): Thank you, Mr. Chairman.

My name is Alasdair McKichan; I am President of the Retail Council of Canada. With me are Mr. Ross Rigney, National Manager of Personnel Policies and Benefits for Sears and Chairman of the Retail Council's Employee Relations and Benefits Committee; Mr. Bruce Margles, President of Margleson's of Cobourg, Ontario, and a member of the board of the Retail Council of Canada and Chairman of the Independent Stores Committee of the Retail Council; Judy White, Employee Benefits Manager of George Weston Limited; and my colleague Gerald Doucet, Senior Vice-President, Policy, of the Retail Council of Canada.

Shall I proceed?

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Yes, please do.**Mr. McKichan:** Mr. Chairman, we appreciate the opportunity to be before you today.

Perhaps I might rather briefly summarize the content of our submission.

The Retail Council has something over 65% of Canada's total retail business performed by its member-companies in its direct membership and a further substantial percentage in its affiliate associations. It has a particular interest in this question because of its membership of both small and large corporate entities and independent businesses, which have a unique experience in dealing with the problems and opportunities of pensions for both unionized and, in our industry particularly, non-unionized workers. Something over 75% of the workforce in our industry is non-unionized.

• 1605

Also, our own organization, the Retail Council of Canada, has sponsored a registered pension plan for smaller member companies which find it cumbersome to provide plans for their own employees. As I say, we just recently did that within the last year.

One of the main thrusts in our submission, Mr. Chairman, is our belief that pension reform should be viewed essentially as a long-term process extending over a substantial number of

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mardi 28 juin 1983

Le vice-président (M. Desmarais): A l'ordre, je vous en prie.

Je souhaite la bienvenue aux représentants du Conseil canadien du commerce de détail.

Monsieur McKichan, vous voulez nous présenter vos collègues?

M. Alasdair J. McKichan (président, Conseil canadien du commerce de détail): Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Alasdair McKichan; je suis président du Conseil canadien du commerce de détail. Je suis accompagné de M. Ross Rigney, gérant national chargé des politiques et des prestations du personnel pour la compagnie Sears et président du comité des relations avec les employés et des prestations du Conseil canadien du commerce de détail. M. Bruce Margles, président de Margleson, de Cobourg, Ontario, et membre du Conseil d'administration du Conseil canadien du commerce de détail et également président du Comité des magasins indépendants du Conseil canadien du commerce de détail. M^{me} Judy White, administrateur chargé des prestations aux employés de la Compagnie George Weston Limited; enfin, mon collègue Gerald Doucet, vice-président principal, politiques, Conseil canadien du commerce de détail.

Je commence?

Le vice-président (M. Desmarais): Je vous en prie.**M. McKichan:** Monsieur le président, c'est un plaisir de comparaître aujourd'hui devant vous.

Je ferais peut-être mieux de vous faire un bref résumé de notre exposé.

Le Conseil canadien représente environ 65 p. 100 du commerce de détail au Canada et, par l'entremise de ses associations affiliées, un pourcentage encore plus élevé de ce secteur de notre économie. Le Conseil s'intéresse particulièrement à cette question parce que ses membres, petites et grosses entreprises indépendantes qui ont une expérience unique des problèmes et des possibilités de pensions à l'intention des travailleurs syndiqués, et, en particulier dans notre entreprise, non-syndiqués sont directement intéressés à la question. Plus de 75 p. 100 de nos travailleurs ne sont pas syndiqués.

Dans notre organisme, le Conseil canadien du commerce de détail, un plan de pension enregistré a été mis sur pied à l'intention des petites compagnies membres qui, seules auraient du mal à offrir un plan à leurs employés. Comme je l'ai dit, cela a été fait au cours de l'année passée.

Monsieur le président, notre exposé est fondé sur la conviction que la réforme des pensions doit être vue comme un processus à long terme, quelque chose qui doit se faire au cours

[Text]

years. We take this view because we perceive that the substance and costs of updating and modernizing pension plans are of special concern to the distributive trades because of our labour intensiveness, the characteristic we have of flexible working arrangements for our workforce, and of course, the need for mobility among regions of Canada for employees.

We deal with what we perceive as the goals for pension reform. We recognize the importance of an adequate pension system for all Canadians which is based on a well-defined mix of public and private sector initiatives. We believe individual expectations should be realistic, and there should be recognition that the private sector has and can continue to modernize and implement satisfactory pensions for its employees.

We believe that, in fact, the private sector can provide pension arrangements which go a long way to meeting the more fundamental problems of providing coverage for the many Canadians who are not now covered by any plans but who are prepared to join and contribute to such plans. We believe your task force, Mr. Chairman, has a critical educational role to play in defining that workable balance between the public sector and the private sector in this area.

We set out three priority goals of what we believe the pension reform should be: first, to guarantee a basic income for Canadians without resources of their own; second, to provide fair opportunities for Canadians to provide for their retirement years; and to encourage more Canadians in the workplace who are not now covered by private pension plans to participate in such plans.

We do not believe it should be a goal of pension reform that either the governments or the private sector should ensure that Canadians avoid "serious distortions in their living standards upon retirement". We think, first of all, it is a rather subjective objective, and also, we think it is probably too ambitious.

We think the first goal we mention is more appropriately the responsibility of governments in the form of temporary measures like GIS at the national level or GAINS at the provincial level. We think, as the private and public sector pension arrangements improve, the need for special income supplements like that will, in fact, diminish over time.

We believe the second and third goals should be the responsibility of the private sector, should be undertaken by individuals acting on their own, by businesses on behalf of their employees or a combination of the two. We do recognize that general economic policies of governments, such as tax incentives, have a major impact. We believe also it is important to take into account the evolution of private sector initiatives to achieve this goal rather than assuming that the only option is the expansion of mandatory and public arrangements.

We have seen in our industry considerable efforts by Canadian retailers to provide pension plans for certain types of

[Translation]

d'un grand nombre d'années. Si nous avons pris cette position c'est que pour nous les coûts de modernisation des Régimes de pensions sont particulièrement cruciaux pour les commerces de distribution parce que nous employons beaucoup de main-d'oeuvre et cette main-d'oeuvre jouit d'arrangements de travail très flexibles. Bien sûr, il importe de conserver cette possibilité de mobilité.

Voyons maintenant les objectifs qu'il faudrait se fixer pour la réforme des pensions. Nous sommes convaincus de l'importance d'un Régime de pensions à la mesure des besoins de tous les Canadiens et qui serait régi à la fois par l'entreprise privée et par les gouvernements. Cela dit, les attentes des particuliers devraient rester réalistes et il faut tenir compte des efforts passés du secteur privé ainsi que de ses efforts actuels dans le but de moderniser et de mettre en pratique un système de pensions satisfaisant pour les employés.

En fait, le secteur privé pourrait adopter des dispositions relatives aux pensions qui régleraient les problèmes fondamentaux d'un grand nombre de Canadiens qui n'ont actuellement aucun régime de pensions, mais qui seraient tous disposés à souscrire à un plan. Monsieur le président, nous croyons que le groupe de travail parlementaire a un rôle tout désigné car il y a beaucoup à faire pour éduquer la population et également pour trouver un équilibre entre les efforts du secteur public et du secteur privé dans ce domaine.

Nous pensons que la réforme des pensions doit se fixer trois objectifs principaux: premièrement, garantir un revenu de base pour les Canadiens qui n'ont pas de ressource personnelle; deuxièmement, donner à tous les Canadiens des chances égales pour la préparation de leur retraite et, troisièmement, encourager un plus grand nombre de Canadiens actifs qui n'ont pas actuellement de régime de retraite à adhérer à de tel régime.

Nous en reparlerons tout à l'heure en détail, mais nous ne pensons pas que la réforme des pensions doive se fixer pour objectif d'éviter aux Canadiens «un bouleversement grave de leur niveau de vie au moment de la retraite». Nous estimons que c'est une position trop subjective et également trop ambitieuse.

Le premier objectif visé serait plutôt pour les gouvernements de prendre des mesures temporaires comme le supplément de revenu garanti ou les programmes équivalents dans les provinces. Au fur et à mesure que les dispositions privées et publiques relatives aux pensions s'amélioreront, la nécessité d'un revenu garanti devrait tendre à disparaître.

Les mesures nécessaires pour atteindre les deuxième et troisième objectifs relèvent des travailleurs du secteur privé ou encore des entreprises au nom de leurs employés, ou même d'une combinaison de ces intérêts. Nous reconnaissons l'importance des mesures économiques d'ordre général des gouvernements, par exemple, les encouragements fiscaux. Nous sommes également convaincus de l'importance de l'évolution des initiatives du secteur privé pour parvenir à cet objectif; cela est bien préférable à l'expansion des dispositions obligatoires et publiques.

Dans notre industrie, les détaillants canadiens ont fait des efforts considérables pour offrir des régimes de pensions à

[Texte]

part-time employee; and as you will see in our submission later, we distinguish the various and rather numerous categories of part-time employment which exist in our trade and which perhaps have their parallels in others with this particular employment characteristic. We think that every effort should be made to exhaust all conceivable private sector and individual initiatives to fill gaps in the achievement of these goals before we look to government. Such an approach would have the positive effect of limiting the amount of pension funds in the public domain directed and managed by governments. Needless to say, Mr. Chairman, we regard that as a virtuous area to achieve.

• 1610

On specific pension initiatives in the headings which were set out by the task force as being areas of priority, we would respond as follows, and first to the proposal to overcome special problems of those who are inadequately covered or not now covered under the current pension system, including homemakers.

We agree that there should be compulsory membership in a pension plan after five years of continuous service or the age of 30 years with one year of service. We also believe that vesting should occur automatically when participation in a plan becomes compulsory, and that vested pensions should be fully portable through a locked-in registered pension account. We agree there should be a rate of interest credited to unvested employee contributions and to both employee and employer contributions which have been vested whenever an employee withdraws his or her pension credit.

We suggest that the problem of the removal of sex discrimination in pension benefits is really a broader issue than one simply confined to pensions and should be solved in that context, and we think of the situation in relation to life insurance and other categories where there are life-expectancy considerations involved.

On the changes proposed in survivor benefits under both the Canada and Quebec plans, we do not support the concept of a special public pension plan for homemakers. We believe that the route to follow here is a satisfactory spousal or survival benefit arrangement in existing or public plans. More and more as homemakers enter the workforce in a very direct manner, it is difficult to create a special category for that particular portion of a woman's working life. We think that a lot of the problems can be solved through the participation in fully portable vested plans plus the appropriate spousal treatment.

Generally speaking, we support pre- and post-retirement benefits for survivors and believe that private and public sector action should be consistent. We also support the logic and fairness of pension assets being taken into account as part of a legal settlement in the event of a marriage breakdown, but we do make the point that the employer should not be asked to act as an arbiter in a split of benefits. Some of our members have

[Traduction]

certaines catégories d'employés à temps partiel. Comme vous le verrez dans notre exposé, nous faisons une distinction entre les diverses catégories d'employés à temps partiel qui existent dans notre industrie et que l'on retrouve probablement dans d'autres secteurs également. Dans la mesure du possible il faudrait épuiser toutes les ressources possibles du secteur privé et des initiatives individuelles pour combler les lacunes avant de se tourner vers les ressources du secteur public. Pour ce faire, il faudrait essayer de limiter l'importance des caisses de retraite publiques qui sont dirigées et administrées par les gouvernements. Inutile d'ajouter, monsieur le président, que pour nous c'est une entreprise exemplaire.

Quant aux initiatives spécifiques dont le groupe de travail a fait la liste, voilà ce que nous en pensons. Commençons par la proposition soumise en vue de résoudre les problèmes relatifs aux personnes inadéquatement ou pas du tout couvertes par le régime de pension en vigueur, y compris les personnes au foyer.

Nous reconnaissons que la contribution obligatoire à un régime de retraite devrait intervenir après cinq ans de service continu ou à l'âge de trente ans après un an de service. Nous sommes en faveur d'une dévolution automatique lorsque la participation à une caisse de retraite devient obligatoire; de plus, les prestations dévolues devraient être entièrement transférables à un compte de pension enregistré. Nous croyons aussi qu'un taux d'intérêt devrait être ajouté aux prestations non dévaluées de l'employé ainsi qu'aux contributions dévaluées de l'employeur ou de l'employé, sans tenir compte du moment choisi par l'employé pour retirer ses prestations.

Pour nous, le problème de la suppression de la discrimination fondée sur le sexe dans le cas des prestations de retraite est plus complexe que les problèmes de pension purs et simples et doit trouver sa solution dans ce contexte. D'autre part, pour les considérations d'assurance-vie et d'autres catégories, des considérations d'espérance de vie sont en cause.

A propos du changement des dispositions des prestations de survivance ou le régime de retraite actuel du Canada et la rente du Québec, nous ne sommes pas en faveur d'une pension publique spéciale à l'intention des personnes au foyer. Nous pensons qu'il faut préférer à cette solution celle de prestations versées au survivant ou au conjoint, comme cela se fait actuellement dans les régimes publics. Ainsi, lorsque les personnes au foyer entrent dans la population active, ils peuvent participer à des régimes transférables dévolus. De plus, il est très difficile de prévoir une catégorie particulière pour les femmes qui ne travaillent que pendant une certaine période de leur vie.

En règle générale, nous sommes en faveur des prestations au survivant avant et après la retraite et nous croyons que les dispositions du secteur privé et du secteur public devraient être compatibles. Nous estimons également logique et équitable de tenir compte des fonds de retraite dans le calcul du partage des biens en cas de séparation. Cependant, il ne faudrait pas que l'employeur soit appelé à jouer le rôle d'arbitre pour la

[Text]

experience of that situation and find it a very difficult role for them to play in a quasi-trustee situation.

On the method of inflation protection proposed for employer-sponsored pension plans, we recognize the need to protect retired employees from the inflation erosion of their pension benefits, and of course in our trade, and presumably in others, individual employers have taken specific action to achieve that. We do not support the excess interest approach for inflation protection. We recommend that legislated levels of inflation protection in private sector pension arrangements be set aside until some other priorities are cleared up, which we list.

On the issue of expanding mandatory pension arrangements, as we said before, we do not believe it is a realistic goal for public or private pension policy to enable Canadians to avoid this serious disruption concept. We suggest it is a goal which lends itself much less precisely to definition than the others. It downplays the responsibility of individuals to take up genuine opportunities to plan for their retirement and seems to imply that the scope of public pension arrangements must, of necessity, become larger.

We are prepared to endorse private sector initiatives on the understanding that the costs and burden of potential public sector initiatives will be kept to a minimum.

• 1615

We recognize the value of mandating basic features of private sector arrangements if this will reassure the public of the need for an expanded public sector role in the pension field and ensure the application of certain measures on a national basis in all regions.

People covered by employer-sponsored plans and public-sponsored plans will enjoy higher pension income and coverage would be improved with the proposals we have endorsed. We point out that many private sector companies have, in fact, been poised to proceed with reforms in the immediate future and probably would have enacted them if there had not been the current uncertainty. They must calculate what the net costs of both private and possible public pension changes will be, and reforms in specific areas of national importance are endorsed by provincial governments.

We oppose the concept of some kind of new public plan for those Canadians who are not now covered by pension arrangements. As we suggest, the needs of most part-time employees—women, homemakers... can be met by the reforms we have endorsed, for a cost which employers and employees can afford.

With these reforms, coupled with employer initiatives on a case-by-case basis to protect retired employees from an erosion of benefits, Canada's pension system should, we suggest, be allowed to mature and stabilize itself.

[Translation]

répartition de ces prestations. En effet, certains de nos membres ont été appelés à jouer ce rôle et ont trouvé l'expérience très difficile.

Quant au moyen de protection contre l'inflation proposé pour les régimes de retraite de l'employeur, nous reconnaissons que les prestations des employés doivent être protégées contre l'inflation. Certains employeurs ont déjà pris les mesures nécessaires. Cependant, nous ne sommes pas en faveur de la solution fondée sur l'intérêt excédentaire. En effet, il importe de s'occuper d'abord des autres priorités dont nous faisons la liste avant de songer à adopter des lois relatives à la protection des régimes de pension privés contre l'inflation.

Quant à l'extension des régimes de retraite obligatoires, nous l'avons déjà dit, pour nous ce n'est pas un objectif réaliste, qu'il s'agisse de régimes public ou privé, nous ne pensons pas qu'on puisse envisager de protéger véritablement les Canadiens contre un bouleversement de leur niveau de vie. D'ailleurs, c'est un objectif beaucoup plus difficile à définir que les autres, il minimise la responsabilité des particuliers, les empêche de profiter des possibilités qui leur sont offertes pour leur pension et semble sous-entendre de plus que les dispositions publiques prendront forcément de l'expansion.

Nous sommes prêts à soutenir les initiatives du secteur privé dans la mesure où les coûts et le fardeau des initiatives publiques seront précisément limités.

Evidemment, il faut rendre obligatoire certaines caractéristiques fondamentales des dispositions du secteur privé à condition d'en profiter pour convaincre le public de la nécessité de limiter l'intervention du secteur public dans les pensions, et d'appliquer certaines mesures universellement.

Les personnes non couvertes actuellement par un régime de l'employeur ou par un régime de pension public verraient leurs revenus de retraite augmenter et leurs conditions de vie améliorées grâce aux propositions que nous faisons. Signalons que beaucoup d'entreprises du secteur privé sont déjà prêtes à instaurer des réformes et l'auraient même déjà fait s'il n'existait pas une telle incertitude. Elles sont forcées d'avoir une idée précise des coûts des modifications apportées aux régimes de pension privés et publics à la suite des réformes sans compter que certaines caractéristiques d'importance nationale de ces réformes devront être approuvées par les gouvernements provinciaux.

Nous sommes contre le principe d'un nouveau régime public pour les Canadiens qui n'ont pas actuellement de pension. Comme nous l'avons déjà dit, les réformes que nous proposons font face aux besoins de la plupart des employés à temps partiel—les femmes, les personnes au foyer—et cela, pour un coût que que les employeurs et les employés peuvent défrayer.

Grâce à ces réformes, et grâce aux initiatives particulières des employeurs pour protéger leurs employés à la retraite d'une érosion de leurs prestations, le système canadien des pensions doit finir par se stabiliser, doit parvenir à maturité.

[Texte]

Lastly, on the financing of the Canada Pension Plan, we have commented about the very worrisome burden on Canada's market system of large pension funds in the public domain directed and managed by governments. The use of such funds to bail out short-term financial problems of the public sector is unfortunate. Both of these factors serve to diminish the spirit or room for manoeuvre for private funds to survive and to maintain their own identity.

Canadian individuals and employers face a substantial increase in costs to meet future funding needs of the CPP. Such costs should not be considered in isolation of costs faced by the employer and the employee in other areas of Canada's socio-economic infrastructure.

It is clearly necessary that Canada's existing public pension plans be put on a viable financial footing, but other reforms should not unduly add to this burden in the fragile recovery period of the 1980s.

That, Mr. Chairman, is a brief synopsis of our position. We will be happy to attempt to respond to questions.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you very much.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you very much, Mr. Chairman. I would like to thank Mr. McKichan and the members of the Retail Council of Canada for their brief, and to say that we are sorry there was some delay in getting started, but the number of committees that are sitting today from the House of Commons makes it very difficult.

Mr. McKichan: We understand the position.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There are a number of points you have raised which we are trying in this committee to tackle. The issue is very complex and very difficult. At the same time it is, as you say, in part an educational role, not just for us, but for those witnesses whom we are hearing and, we hope, the broader community. As you probably know, the cost of pensions in this country to the public purse is astronomical. I think it was something like \$2 billion in 1972 or 1973, and this year it is more like \$11 billion.

We recognize that that is a heavy burden on the public purse, the payroll tax that you people run into so often. But the question is, how do you get people, first of all, to share a sense of responsibility for their own retirement provisions; and secondly, how do you provide the means whereby those who are presently locked out of pensions are able to get in to them?

With those two criteria before us there are some things I want to ask you about your brief.

In your summary you say that your second goal is to provide fair opportunities for Canadians to provide for their retirement years.

[Traduction]

Pour terminer, le financement du Régime de pensions du Canada. Dans notre soumission, nous parlons du lourd fardeau imposé par un fonds de pension public dirigé et administré par les gouvernements, lourd fardeau pour le système monétaire canadien. Il est dommage qu'on puise à même ces fonds pour régler à court terme des problèmes financiers. Ce sont deux facteurs qui découragent l'initiative privée, qui lui imposent des obstacles considérables.

Les Canadiens, à titre individuel, et les patrons, devront se résoudre à une augmentation considérable des coûts pour faire face aux besoins futurs du CPP. Il ne faudrait pas dissocier ces coûts d'autres engagements financiers exigés par l'infrastructure socio-économique du Canada.

Manifestement, les caisses de retraite publiques du Canada doivent être viables, financièrement saines, mais il ne faudrait pas alourdir encore ce fardeau, dans une période de redressement économique où l'équilibre est particulièrement délicat.

Monsieur le président, voilà donc un bref résumé de notre position. Nous allons maintenant répondre à vos questions.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci beaucoup.

Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci beaucoup, monsieur le président. Je tiens à remercier M. McKichan et les membres du Conseil canadien du commerce de détail pour ce mémoire, et je tiens également à m'excuser d'avoir commencé la séance tellement en retard. Il y a tellement de comités qui siègent aujourd'hui que cela a été inévitable.

M. McKichan: Nous comprenons parfaitement.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous avez soulevé un certain nombre de questions que nous essayons de résoudre nous-mêmes. C'est un problème particulièrement complexe et difficile. En même temps, comme vous le dites, il y a une nécessité d'éducation, par seulement pour nous, mais chez tous les témoins que nous entendons et, nous l'espérons, dans l'ensemble de la population. Comme vous le savez, les pensions épuisent la bourse publique de ce pays dans des proportions astronomiques. Je pense qu'en 1972 ou 1973, il s'agissait d'environ 2 milliards de dollars; cette année, on s'approche de 11 milliards.

Nous savons que pour la bourse publique, c'est un fardeau considérable, les déductions à la source qui vous pèsent tellement. Mais la première chose, c'est de trouver le moyen de convaincre les gens de leurs responsabilités pour leur propre retraite. Deuxièmement, comment offrir aux gens qui n'ont actuellement aucune pension la possibilité de souscrire à un régime?

Ces deux choses posées, je vais maintenant revenir à votre mémoire.

Dans votre résumé vous dites que votre deuxième objectif c'est d'offrir à tous les Canadiens des chances égales de préparer leur retraite.

[Text]

• 1620

That is something we can all agree with, but then you come to certain groups whom I feel you restrict from that fair opportunity to provide for their retirement years. Obviously, one of the ones you have singled out is home-makers. You say it should be done through satisfactory spousal or survival benefits. That, of course, puts the onus on the earner in that family. I can tell you that a great many women do not just have an ongoing belief that the man who is there is going to provide for them in their under-65 years, let alone in their post-65 years.

In that case, are you recommending here that it would be mandatory for the earning spouse to provide a spousal or survivor benefit?

Mr. McKichan: Perhaps, Mr. Chairman, through you to Miss MacDonald, first I should put our comments in context in the sense that we see society evolving around us to the point where for, I would guess, the majority of women their home-making years are not permanently home-making years but a portion of their life, albeit that it may be a substantial portion. We are suggesting that for the other portion of their life of course if they are in the workforce they should be encouraged to become involved in pension arrangements themselves and their employer should be encouraged to be.

On that portion of their life where they are not earning because of their home responsibilities, I think our position is that there should be a reverse onus in the sense that there should have to be a conscious opting out of a spousal provision rather than the pension contributor having to opt into a spousal provision. We take that, rather than making it a mandatory position, because of the variety of arrangements that exist in two people who are setting up a household these days where there seems to be an infinite variety of arrangements. It is difficult for the state to intrude into that particular form of arrangement. I suspect that as women become more and more involved in the commercial world they will also become more and more conscious of their needs and the obligations of those who share their lives with them.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You understand that this is one of the most difficult areas that we have to tackle, and we hear a variety of representations. There are some 2 million women who work full time in the home. Two million is a lot of people if at the end of their 65 years they are to go into retirement with no provision. That is why I asked whether or not you were talking about . . .

Mr. McKichan: But I would suggest that the likelihood is that even now of these 2 million women a large majority will not be only working in the home for all or most of their working lives. In the case of the majority of them they will be spending a portion of their time working in the home but a larger portion in the labour force.

Perhaps one of my colleagues would like to answer that.

Mr. Ross Rigney (National Manager, Benefits & Policies, Simpsons-Sears Ltd.): Mr. Chairman, to Miss MacDonald I would say categorically that we support the principle of survivor benefits, that it is arbitrary and it is mandated and that it

[Translation]

Cela, nous en sommes tous convaincus, mais viennent ensuite les cas de certains groupes auxquels vous semblez refuser cette chance équitable d'assurer leur retraite. De toute évidence, ces groupes-là ce sont ceux déjà au foyer. Vous dites que les prestations destinées aux survivants ou aux époux devraient suffire. Évidemment, automatiquement, cela charge le salarié de la famille de toute la responsabilité. Je peux vous citer beaucoup de femmes qui ne sont pas du tout convaincues que l'homme de la maison s'occupera de leurs besoins matériels jusqu'à 65 ans, pour ne pas parler des années qui suivront.

Dans ces conditions, pensez-vous qu'il faudrait obliger le salarié de la famille à assurer l'avenir du conjoint ou du survivant?

M. McKichan: Monsieur le président, mademoiselle MacDonald, je voudrais remettre les choses dans leur contexte parce que pour nous, l'évolution actuelle de la société est telle que la majorité des femmes qui travaillent au foyer ne le font pas pendant toute leur existence, mais seulement pendant un certain nombre d'années et dans certains cas pendant assez longtemps. Nous pensons que pendant les années où elles travaillent à l'extérieur, il faut les encourager à souscrire à des régimes de pension, il faut encourager les employeurs à leur en donner la possibilité.

Quant à la partie de leur vie où elles n'ont pas de salaire à cause de leurs responsabilités domestiques, le fardeau de la responsabilité devrait être inversé et au lieu d'obliger le salarié de la famille à souscrire à un régime quelconque, on devrait lui donner la possibilité de s'en retirer délibérément. Autrement dit, au lieu de rendre cela obligatoire, à cause de la diversité des arrangements qui peuvent exister entre deux personnes qui vivent ensemble, cela nous semble préférable. En effet, il est difficile pour l'État de s'ingérer dans les termes de ces arrangements. De plus en plus de femmes sont actives dans le secteur commercial, et elles devraient tout naturellement prendre conscience de leurs besoins et des obligations de ceux avec qui elles partagent leur vie.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous comprenez, pour nous, c'est un des problèmes les plus difficiles, et nous entendons des opinions très diverses. Il y a environ 2 millions de femmes qui travaillent à temps plein à la maison. Deux millions, c'est beaucoup de monde, et à 65 ans, elles n'ont aucun moyen de subsistance. C'est la raison pour laquelle je vous ai demandé si . . .

M. McKichan: Je pense que selon toute probabilité, il y a une grande majorité de ces deux millions de femmes qui ne travailleront pas toute leur vie à la maison. La majeure partie d'entre elles passeront une partie de leur vie à la maison, mais une partie plus importante dans la population active.

Peut-être qu'un de mes collègues a quelque chose à ajouter.

M. Ross Rigney (gérant national, prestations et politiques, Simpsons-Sears Ltée.): Monsieur le président, mademoiselle MacDonald, nous sommes fermement en faveur des prestations aux survivants; elles doivent être obligatoires, et ressem-

[Texte]

should be a rule similar to what Saskatchewan has: that it has to be waived either way by either spouse, whichever one happens to be the spouse in that case, whether it be the male or the female. That gives the type of protection that you are referring to.

That is something that is not there now. It was not even in most pension plans prior to 1972, but for those plans that adopted it back in 1972 when it became one of those phenomena that was available they found that it was a rather satisfactory arrangement. In our particular case we have that arrangement.

• 1625

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It goes some way to meeting the concerns I have, but not really all the way. What I was trying to get across to you is that no woman who works in the home can really base her future on the prospect that there is going to be some man providing either an income on a daily basis or a retirement or survivor benefit. I mean, we see 40% of marriages now ending in divorce and a great many of those going into the divorce courts getting absolutely nothing in return for the number of years they have worked in the home. These are the people who, if something is not done, will be the major dependents on full government support after the age of 65, and we are trying to redress what could be an increasing cost down the road.

Mr. Rigney: I would like to suggest that the other side of it is the change that is occurring on the other side, where in settlements of family disputes the allocation is being made on a split of that timeframe in which the two were together. Therefore, they both would then be receiving equal . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): On page 3, in point 2 of your summary you make reference to this, and you talk about what would happen in the case of marriage breakdown. You do say that you do not want to get businesses involved in any way in having to be part or parcel of that decision or those arrangements. Do I read into this that you would support automatic and equal splitting of pensions so there is no need to go to court or to business, or whatever?

Mr. Rigney: The point we were making is simply that some of our members have experience of employees who have had sequential marriages or sequential living arrangements where they are faced with difficult arbitration decisions as to where the right actually lies. We think the obligation should be developed in such a way so that the employer is not made to become the arbiter, but that the rules are laid down . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But if it is automatic, they do not have to contest. Right?

Mr. Rigney: Yes, that is right.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Point 1 on page 2 of your summary; I wonder if you could tell me what you mean when you say;

[Traduction]

blées aux dispositions adoptées par la Saskatchewan: l'un des conjoints doit y renoncer, qu'il s'agisse de l'homme ou de la femme. C'est un moyen d'assurer la protection qui nous semble nécessaire.

Pour l'instant, cela n'existe pas; avant 1972, c'était pratiquement inexistant, mais certains régimes ont employé cette disposition en 1972 et on s'est rendu compte que les résultats étaient très satisfaisants. Dans notre compagnie, nous avons cette disposition.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Cela répond en partie à mes préoccupations, mais pas tout à fait. Ce que j'essayais de vous faire comprendre c'est qu'aucune femme travaillant au foyer peut vraiment fonder son avenir sur la possibilité qu'il y aura un homme lui fournissant soit un revenu sur une base quotidienne ou des prestations de retraite ou de survivant. Par exemple, nous constatons que 40 p. 100 des mariages se terminent par un divorce et bon nombre de celles qui s'adressent aux tribunaux en cas de divorce n'obtiennent absolument rien pour les nombreuses années pendant lesquelles elles ont travaillé au foyer. Si l'on ne fait rien, ce seront ces personnes qui dépendront principalement du support total du gouvernement après l'âge de 65 ans et nous essayons d'éviter que ces coûts n'augmentent pour l'avenir.

M. Rigney: J'aimerais vous signaler que l'autre côté de la médaille c'est le changement qui se produit alors que les décisions d'allocations lors de conflits familiaux sont basées sur le partage calculé d'après la période de temps que les deux conjoints ont vécu ensemble. Donc, dans ce cas-là les deux recevraient une part égale . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous faites allusion à ceci au numéro 2 de votre résumé en page 4 et vous parlez de ce qui arriverait en cas de rupture du lien conjugal. Vous dites que vous ne voulez pas que l'employeur joue un rôle quelconque dans cette décision ou ces arrangements. Puis-je en déduire que vous êtes d'accord sur le partage automatique et égal des pensions de sorte qu'il ne soit pas nécessaire de s'adresser au tribunal ou à l'employeur, ou ailleurs?

M. Rigney: Ce que nous voulons dire simplement c'est que certains de nos membres ont eu des cas d'employés qui se sont mariés plusieurs fois ou qui ont eu différents conjoints; dans ces cas-là ils ont à faire face à des décisions d'arbitrage difficiles pour déterminer qui a droit à quoi. Selon nous, l'obligation doit être établie de telle façon que l'employeur n'ait pas à intervenir comme arbitre, mais que les règles soient établies . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais si c'est automatique, ils n'ont pas à contester. N'est-ce pas?

M. Rigney: Oui, en effet.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Au numéro 1 de votre résumé, en page 3, pouvez-vous m'expliquer ce que vous voulez dire par ce qui suit:

[Text]

We agree that there should be compulsory membership in a pension plan after five years of continuous service or the age of 30 years with one year of service.

I am particularly concerned by those retail outlets that employ one, two, three or four people and simply are not large enough to run their own pension plan. I mentioned the other day, going into a corner drugstore where there were two or three employees, and the only thing that employer could do, and with the best intention in the world, was to try to put aside a lump sum for a person who had been working for him for 30 years, and that was the extent of it. Now, I know the difficulty that individual businessman might have in meeting a regular pension contribution. I also know that the salary of the individual concerned was not very high so she, too, might have difficulty. Nevertheless, something has to be done, rather than leaving out these many women who are, say, age 58, 59, 60 and retire with absolutely nothing.

When you say there should be compulsory membership in a pension plan after five years of continuous service, are you thinking particularly of this group of outlets I mentioned, and do you think it is feasible for them to be able to carry that without adding an insurmountable burden to their costs?

• 1630

Mr. McKichan: Let me respond, if I may, first, by saying that it was recognizing that problem faced a small independent retailer who is not well equipped to, first of all, take aboard a plan and set up its administration and bear the considerable costs of doing that. We as a trade association evolved a plan which was designed for, and is accessible to, just that category of employer. It is on a rather simple money-purchase basis, but with immediate posting and complete portability, recognizing the relatively high turnover of employees in that type of business. And it is our hope that plan, or plans like it, will be attractive to a great many small employers. We would hope that with appropriate encouragement on all sides, employers will in fact respond to it.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): What percentage of retail outlets have taken it up so far?

Mr. McKichan: We have only had it registered for about three months.

In our first solicitation, we got something over a hundred immediate responses by employers who were interested in pursuing it, and we are now digesting that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Can you give us the outline?

Mr. McKichan: I would be happy to do that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could you give us sort of an indication of how it works?

[Translation]

Nous sommes d'accord que la contribution obligatoire à un régime de retraite devrait être appliquée après cinq ans de service continu ou à l'âge de 30 ans avec un an de service.

Ce qui me préoccupe surtout ce sont ces établissements de vente au détail qui n'emploient qu'une, deux, trois ou quatre personnes et sont trop petits pour administrer leur propre régime de pensions. J'ai mentionné la chose l'autre jour alors que je me suis rendue dans une pharmacie du coin où il y avait deux ou trois employés et la seule chose que l'employeur pouvait faire, avec les meilleures intentions du monde, c'était d'essayer de mettre de côté un montant forfaitaire pour une personne ayant travaillé pour lui pendant 30 ans, et c'était tout ce qu'il pouvait faire. Maintenant, je sais quelle difficulté peut avoir un homme d'affaires pour cotiser régulièrement un régime de pension. Je sais aussi que le salaire de la personne en question n'était pas très élevé, et que cela lui aurait posé aussi des problèmes. Néanmoins, il faut faire quelque chose, plutôt que de laisser de nombreuses femmes de 58, 59, 60 ans prendre leur retraite avec absolument rien.

Lorsque vous dites qu'on devrait appliquer la contribution obligatoire à un régime de retraite après cinq ans de service continu, est-ce que vous pensez surtout à ce groupe d'établissements de vente au détail dont j'ai parlé et croyez-vous qu'il soit possible pour ceux-ci de pouvoir le faire sans ajouter à leurs coûts un fardeau insupportable?

M. McKichan: Permettez-moi de répondre en vous disant que c'est d'abord en reconnaissant les problèmes auxquels font face les petits détaillants indépendants qui ne sont pas en mesure de mettre sur pied un régime, de l'administrer et d'assumer les coûts considérables que tout cela représente, que notre Association a conçu un régime accessible justement à cette catégorie d'employeurs. Il s'agit d'un régime de souscriptions au comptant, mais avec reports immédiats et transférabilité totale, compte tenu du taux de roulement assez élevé des employés dans ce genre d'entreprise. Et nous espérons que ce régime ou des régimes semblables seront populaires auprès d'un grand nombre de petits employeurs. Nous espérons qu'avec les encouragements appropriés de toutes parts, les employeurs y adhéreront.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Jusqu'ici combien de détaillants en ont profité?

M. McKichan: Il y a à peine trois mois que nous l'avons enregistré.

Notre première sollicitation a provoqué plus de 100 réponses immédiates de la part des employeurs intéressés à y donner suite et nous traitons présentement ces demandes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pouvez-vous nous en donner les grandes lignes.

M. McKichan: Je me ferai un plaisir de le faire.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pouvez-vous nous expliquer son fonctionnement?

[Texte]

Mr. McKichan: We happen to have a copy of the plan right here which we could leave with the committee clerk, Miss MacDonald.

Of course, you also raise the question that a young business particularly, in the early years of its life, is probably in a very difficult cashflow situation. I think that is a problem which is obviously going to be around for a long time. But I would hope that as businesses mature and as they realize the need they have both to provide incentives for employees to stay and the need to attract good employees, in fact that will be popular.

I think it is also true that a great many small employers in our trade have a substantial percentage of their staff as part-time employees who are not looking at that particular activity as the main source of their income. And as is common with many part-time employees, they may actively resist contributing to a pension plan, because that is not the reason they are working. That is something I think we have to face.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Because I am not going to be able to stay for your full presentation, I will pass on. I have just one comment to make with regard to your larger brief. It is a sentence which stands out . . . shrieks out—at me. There may be a lot of others who would perhaps question why it is there or what you really mean. It is on page 27, where at the end of that first paragraph, you say:

One might ask what change in the life of the homemaker occurs at the age of 65 which constitutes their “retirement” and should, therefore, trigger pension payments.

I am not sure whether you mean that someone who has worked in the home all their life and comes to age 65 should be expected to continue to age 85 or 95 or any other age without a sense that they are eligible for pension benefits; or that somehow what they have done in the past does not merit that they, too, having contributed to society, should be in line for a pension.

I think perhaps from the way that part is written, that is going to be the inference drawn and the reason I raised it was to give you a chance to explain.

Mr. McKichan: I think what we were saying was simply that, if the person has not been drawing outside income in the past, but have been living on whatever other arrangements were made, that status does not suddenly change at age 65. That does not mean we are not concerned that that person should not be provided for but, unlike the situation of someone who is in a remuneration rewarded activity which suddenly stops, there is a different situation in the case of a homemaker who presumably may have worked at some periods during her life and may have been a homemaker for other periods, who if the proposals we have advanced are taken up should have provision for her later years.

[Traduction]

M. McKichan: Mademoiselle MacDonald, nous avons un exemplaire de ce régime en main que nous pourrions laisser au greffier du Comité.

Bien sûr, vous avez aussi soulevé le problème particulier d'une jeune entreprise ayant probablement une situation de liquidité très difficile au cours des premières années de son existence. Je pense qu'il est évident que c'est un problème qui n'est pas prêt de disparaître. Mais j'espère que ce régime sera populaire au fur et à mesure que les entreprises deviendront plus matures et qu'ils comprendront la nécessité d'offrir des incitatifs à leurs employés pour ne pas les perdre et la nécessité d'attirer de bons employés.

Je pense qu'il est également vrai que bon nombre de petits employeurs dans notre secteur d'activités emploient beaucoup d'employés occasionnels qui ne considèrent pas cette activité comme leur principale source de revenu. Et comme c'est courant chez beaucoup d'employés occasionnels, ils peuvent refuser catégoriquement de cotiser à un régime de pensions puisque que ce n'est pas pour cela qu'ils travaillent. Je pense que c'est un fait que nous devons envisager.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Comme je ne pourrai pas être là pendant tout votre exposé, je vais passer à autre chose. J'ai juste un commentaire à faire au sujet de votre mémoire principal. Il y a une phrase qui m'a littéralement sauté aux yeux. Il y en a peut-être beaucoup d'autres qui se demanderaient pourquoi elle est là ou ce qu'elle signifie en réalité. C'est à la page 34, vers la fin du premier paragraphe où vous dites:

on peut bien se demander quel est le changement qui intervient dans la vie de la ménagère qui atteint 65 ans pour la transformer effectivement en «retraîtée» et, du même coût lui donner droit à la pension.

Est-ce que vous voulez dire que quelqu'un ayant travaillé toute sa vie au foyer et qui atteint l'âge de 65 ans, devrait continuer à travailler jusqu'à l'âge de 85 ou 95 ans ou n'importe quel autre âge sans avoir l'impression d'être admissible à des prestations de retraite; ou que d'une certaine manière ce qu'ils ont fait par le passé, leur contribution à la société, ne méritait pas d'avoir droit à la pension.

De la façon dont c'est rédigé, c'est peut-être ce qu'on en déduira et je soulève cette question pour vous donner l'occasion de vous expliquer.

M. McKichan: Je pense que ce que nous voulons dire simplement c'est que la situation d'une personne n'ayant jamais travaillé à l'extérieur par le passé, mais ayant vécu selon d'autres arrangements ne change pas soudainement, à l'âge de 65 ans. Cela ne veut pas dire que nous sommes indifférents au sort de cette personne, mais, contrairement à quelqu'un qui abandonne tout d'un coup un travail rémunérateur, la situation est différente dans le cas d'une ménagère ayant pu travailler à l'extérieur pendant un certain nombre d'années et qui a travaillé au foyer pendant les autres années; si les propositions que nous avons soumises sont adoptées, il y aurait quelque chose de prévu pour ces personnes pour leurs vieux jours.

[Text]

[Translation]

• 1635

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Just to follow that through, whether or not her lifestyle changes, I would say for many who come to that age it changes dramatically, and it changes particularly because the earning partner retires and is pensioned. In some cases that individual may have a pension other than the OAS and in a number of cases he will not have that, and therefore the income into the house is radically reduced; that certainly affects her lifestyle too.

Mr. McKichan: But then the significant day becomes not so much the homemaker's age as her spouse's retirement age. Gerry, do you want to just point out . . .

Mr. Gerald Doucet (Senior Vice-President, Retail Council of Canada): I think you have put your finger right on it because that is really what we are driving at. We could not foresee what changed in either the functions or responsibilities of the homemaker that in effect constituted the homemaker's retirement from an activity to which was related some pension arrangement. Indeed, your problem, and it is a very real problem, relates rather to the spouse's or the homemaker's partner's situation and the age of that partner. I would also like to add simply that in today's world not only are the other problems and developments occurring with respect to homemakers who are in the work force for part of their lives and homemakers for other parts of their lives, but I would also like to make a plea that today there are even homemakers who are of both sexes. It is becoming a very complicated situation in terms of devising a plan that can meet the inequities we face in this area.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I accept that. I think perhaps one of the suggestions we might make is that therefore when the woman who is normally, not always but normally, the person who is the homemaker reaches age 65, regardless of what her spouse has been doing until then, he takes over the homemaker chores and she is not expected to go on for the next 20 years carrying on with the same job that she has for the 65 years before that. That might give some equality built into your . . .

Mr. Doucet: That is another solution.

Mr. Rigney: That is on the assumption that we do nothing when we get home.

Mr. Doucet: Could I add one other thing, Mr. Chairman? Miss MacDonald, in addition to what Mr. McKichan is saying about survivor benefits and pre- and post-retirement benefits for the homemaker who is assumed to be related to some spouse who has pension benefits of his own, we are emphasizing that with the other changes in the private sector plans, compulsory membership, portability investing, insofar as the homemaker does participate in the workforce in a commercial sense and becomes part of a plan in that environment, those plans and the participation in those plans will become much more effective for her or him in carrying them to other parts of the country, carrying them to other activities, other pieces of work they might do during their lives. Existing private sector

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Simplement pour faire suite à la question de savoir si son mode de vie change ou non, je dirais que, pour beaucoup, lorsqu'elles atteignent cet âge, leur mode de vie change de façon dramatique et surtout à cause du fait que le conjoint, qui est le gagne-pain, prend sa retraite. Dans certains cas, cette personne aura une autre pension en plus de la sécurité de la vieillesse, mais, dans bien des cas, elle n'en aura pas. Le revenu familial s'en trouve donc réduit de façon dramatique et cela affecte certainement son style de vie aussi.

M. McKichan: Mais la question fatidique n'est pas tellement l'âge de la femme au foyer comme l'âge de la retraite de son conjoint. Gerry, voulez-vous simplement préciser . . .

M. Gerald Doucet (vice-président principal, Conseil canadien du commerce au détail): Je pense que vous avez mis le doigt dessus, car c'est vraiment là où nous voulons en venir. Nous ne pouvions identifier aucun changement dans les fonctions ou responsabilités de la personne au foyer qui aurait pu être relié au droit de recevoir des prestations de pension. En fait, votre problème, et c'est un problème réel, touche plutôt la situation et l'âge du conjoint ou du partenaire de la femme au foyer. J'ajouterai simplement que, dans le monde où nous vivons, il y a non seulement d'autres problèmes, des développements nouveaux en ce qui touche les femmes qui font partie de la population active pendant une partie de leur vie et qui demeurent au foyer pendant le reste de leur vie, mais j'aimerais dire aussi qu'aujourd'hui il y a des personnes des deux sexes qui s'occupent du foyer. Il est de plus en plus compliqué de concevoir un régime qui puisse tenir compte des inéquités auxquelles nous faisons face dans ce domaine.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'accepte cela. Je pense que l'une des suggestions que nous pourrions faire dans ce cas-là c'est que, lorsque la femme, qui s'occupe du foyer habituellement, pas toujours, mais habituellement, atteint l'âge de 65 ans, peu importe ce qu'a fait son conjoint jusqu'alors, qu'il assume les travaux ménagers et que l'on ne s'attende pas à ce qu'elle continue à effectuer pendant encore 20 ans le même travail qu'elle a fait pendant 65 ans. De cette façon, il y aurait peut-être une certaine justice dans votre . . .

M. Doucet: C'est une autre solution.

M. Rigney: Cela présuppose que nous ne faisons rien lorsque nous sommes à la maison.

M. Doucet: Puis-je ajouter quelque chose, monsieur le président? Mademoiselle MacDonald, en plus de ce qu'a dit M. McKichan au sujet des prestations au survivant et des prestations pré- et post-retraite pour la personne au foyer qui est censée être reliée à un conjoint quelconque, lequel a des prestations de retraite propres, nous préconisons d'autres changements dans les régimes du secteur privé, l'adhésion obligatoire, la transférabilité de la dévolution, dans la mesure où la ménagère participe à la population active dans le sens commercial, ces régimes et la participation à ces régimes seront beaucoup plus efficaces pour elle ou lui s'il s'agit de les transférer ailleurs au pays, les transférer à un autre emploi, ou d'autres travaux qu'elles peuvent effectuer pendant leur vie.

[Texte]

plans may have been deficient in meeting the in and out of the work force happenstance that we are now seeing with home-makers. These other improvements we are recommending I think will also go some way in meeting that problem.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you very much. I do agree . . .

The Vice-Chairman: Thank you, Miss MacDonald.

Mr. Rigney: Mr. Chairman, there is one point I would like to emphasize for Miss MacDonald. She asked the point about compulsory membership after five years. Under Ontario law, where a majority of the plans in Canada are registered, it is 45 and 10 years for lock-in. We believe if there is a pension crisis, more people have to become members of the pension plan earlier; and we support very strongly this concept of five years and/or age 30 and one year as being a minimal rule to get a better . . .

• 1640

A Witness: That is for our plans in place. You are not going to force the employees to set up a plan.

Mr. Rigney: No, no, that is for plans in place. If we should mandate is another question.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would also like to welcome the Retail Council of Canada.

You represent, I think, a group of employees about whom probably we are quite concerned in terms of coverage, as you can appreciate. It is interesting to see what recommendations you are making, which I think in the long term will make some improvements in coverage at that level.

Particularly with women, our understanding is that in the private employer-sponsored plans only 20% of women are covered, if you exclude government employees out of that. That is maybe one of the reasons for this pension task force right now, that a lot of people are retiring with inadequate incomes.

Your plan would take a long time to mature. You are not going to mandate private plans; at least, your recommendations would not indicate that. If that is the case, then this maturing process, in both the public plans and the private plans, is going to take us a good number of years before we can see adequate incomes; and I am going to ask you in a minute what an adequate replacement income would be.

So what do you see the role of the Guaranteed Income Supplement being? Do you see an immediate move to increase that Guaranteed Income Supplement to the poverty line, or are

[Traduction]

Les régimes existants du secteur privé n'ont pas pu répondre au roulement de la population active que nous connaissons maintenant avec les personnes au foyer. Je pense que les autres améliorations que nous recommandons sont un pas vers la solution de ce problème.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci beaucoup. Je suis d'accord . . .

Le vice-président: Merci, mademoiselle MacDonald.

M. Rigney: Monsieur le président, il y a une chose sur laquelle j'aimerais insister pour M^{lle} MacDonald. Elle a posé la question de l'adhésion obligatoire après cinq ans. Selon la loi ontarienne, en vertu de laquelle la plupart des régimes canadiens sont enregistrés, les cotisations sont immobilisées lorsque l'employé atteint 45 ans ou qu'il justifie de 10 années de service. Selon nous il y a une crise dans le domaine des pensions et plus de gens doivent adhérer plus tôt à des régimes de pensions et nous appuyons fortement le concept d'une règle minimale d'adhésion après cinq ans d'emploi ou à l'âge de 30 ans après un an d'emploi, afin d'arriver à une meilleure . . .

Un témoin: Cela s'applique à nos régimes existants. On ne peut pas obliger des employés à créer un régime.

M. Rigney: Non, non, cela vise les régimes existants. Quant à savoir si ça doit être obligatoire, c'est une autre question.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Je veux aussi souhaiter la bienvenue au Conseil canadien du commerce au détail.

Je pense que vous représentez un groupe d'employés dont la situation en termes de couverture, nous préoccupe beaucoup, comme vous pouvez le constater. Il est intéressant de voir les recommandations que vous formulez, lesquelles, selon moi, pourront à long terme améliorer la couverture offerte à ce niveau.

Surtout pour ce qui est des femmes, d'après ce que nous savons il n'y en a que 21 p. 100 qui sont couvertes par les régimes privés parrainés par l'employeur, si on exclut de ce groupe les employés du gouvernement. C'est peut-être là l'une des raisons d'être de ce groupe de travail, c'est-à-dire le fait que beaucoup de personnes ont un revenu insuffisant lorsqu'ils prennent leur retraite.

Il faudrait beaucoup de temps à votre régime pour atteindre sa maturité. Vous ne rendrez pas les régimes privés obligatoires, du moins ce n'est pas ce qu'indiquent vos recommandations. Le cas échéant, ce processus de maturation des régimes publics et privés sera très long et il faudra un bon nombre d'années avant que nous voyions des revenus suffisants. Dans un instant je vais vous demander ce que serait un revenu de remplacement suffisant.

Selon vous quel est le rôle du supplément de revenu garanti? Selon vous, devrait-on immédiatement amener le supplément du revenu garanti au seuil de pauvreté ou préféreriez-vous

[Text]

you satisfied that it should be maintained at about the level it is now, which is well below the poverty line?

Mr. McKichan: We think there are probably good arguments for a study and a fixing up of the GIS.

Would you care, Ross, to speak to this?

Mr. Rigney: Yes, I think our committee generally felt there was a very valid argument towards immediately moving GAINS to the poverty level; and that should not be necessarily constrained during these particular difficult times, because the need is so great out there.

We see the pension problem as threefold, frankly. We see it as a large number of people who are out there now, who are needy, who did not have the opportunity of pensions. There were no survivor benefits; they did not qualify for Canada Pension; and they just need income now. So that group should have GAINS; it should be there. It is an awful thing to say, but it is a declining cost, because as that group dies, so does the cost die with them.

Second, the next group, then, we see is the group coming up for retirement over the next 10 to 20 years, recognizing that many of them still did not have the opportunity to get into plans that are still mature. So we recognize that this is a long-term commitment for that group of people, that we will have the same responsibility to see that that group of people are maintained properly.

Third, the next solution is let us develop a pension system that takes care of the people who are presently working, so they do not need GAINS when they retire. That is really where the solution is in the long term. It may mean mandating. I may be speaking out of line a little bit, but I believe in mandating, personally; and I think that is really where the bottom line is. If we want pensions and we want to solve the blinking problem, let us start collecting for pensions when they are at age 18 and let us start getting people to understand their responsibility in developing that particular fund for themselves. That is the way we see it.

Mr. Miller: Thank you. I appreciate that comment.

Do you have some kind of idea what adequate replacement income would be? Would it be 65% of pre-retirement earnings, or have you dealt with that issue very much?

Mr. McKichan: Mr. Chairman, I must say, as a committee, we did not grapple with that concept. I think it would be fair to say I am sure the committee, if it had, would have concluded that the level is so different, depending on the individual circumstances of the person, that it is very hard to set an arbitrary limit.

Again, I will defer to some of my pension experts. Judy, would you care to respond to that?

[Translation]

qu'on le maintienne au niveau actuel, c'est-à-dire bien en-dessous du seuil de pauvreté?

M. McKichan: Nous pensons qu'il y aura probablement de bons arguments pour étudier et augmenter le SRG.

Ross, voulez-vous répondre à cela?

M. Rigney: Oui, généralement je pense que notre Comité pensait qu'il y avait des arguments très valables pour amener immédiatement les prestations du SRG au seuil de la pauvreté; et que l'on ne devrait pas nécessairement limiter cette augmentation à cause des temps difficiles, car les besoins sont tellement grands.

En fait, nous voyons le problème des pensions en trois volets. Il y a ce grand nombre de gens qui sont dans le besoin et qui n'ont jamais eu la possibilité d'adhérer à des régimes de pension, il n'y aucune prestation de survivant, ils ne sont pas admissibles au régime de pensions du Canada et ils ont un besoin immédiat de revenus. Donc ce groupe devrait avoir le SRAG et cela devrait leur être accordé. C'est triste à dire, mais il s'agit d'un coût à la baisse puisqu'il diminue au fur et à mesure que ce groupe diminue.

Deuxièmement, le prochain groupe selon nous c'est le groupe qui prendra sa retraite au cours des prochains dix à vingt ans, en reconnaissant le fait que beaucoup d'entre eux n'ont pas encore eu l'occasion d'adhérer à des régimes ayant atteint leur maturité. Alors nous reconnaissons qu'il y a là un engagement à long terme envers ce groupe de gens et que nous aurons la responsabilité de voir à ce qu'ils reçoivent un revenu suffisant.

Troisièmement, l'autre solution serait de nous laisser élaborer un système de pensions visant à prendre soin des gens qui sont présentement actifs, afin qu'ils n'aient pas besoin du SRAG au moment de leur retraite. C'est vraiment là qu'est la solution à long terme. Cela peut signifier l'adhésion obligatoire. Je m'écarte un peu du sujet peut-être, mais personnellement je crois à l'adhésion obligatoire et je pense que c'est vraiment là la solution. Si nous voulons des pensions et que nous voulons régler le problème du roulement, alors on commence à percevoir les cotisations du moment qu'une personne atteint l'âge de 18 ans et nous amenons les gens à comprendre leurs responsabilités en établissant un fonds pour eux-même. Voilà la façon dont nous voyons les choses.

M. Miller: Merci. J'apprécie ce commentaire.

Avez-vous une idée de ce que serait un revenu de remplacement suffisant? Est-ce que ce sera 65 p. 100 des revenus avant la retraite ou est-ce que vous avez beaucoup étudié cette question?

M. McKichan: Monsieur le président, je dois dire que notre comité n'a pas étudié ce concept. Je pense pouvoir dire sans me tromper que si notre comité avait étudié la question qu'il aurait conclu que le niveau varie tellement selon les circonstances individuelles qu'il est très difficile d'établir une limite arbitraire.

Encore une fois je vais céder la parole à mes experts en pension. Judy, est-ce que vous voulez répondre à cette question?

[Texte]

[Traduction]

• 1645

Ms Judy White (Employee Benefits Manager, George Weston Limited, Retail Council of Canada): Maybe Mr. McKichan has hit the nail on the head. The personal situation and the earnings level of the individual prior to retirement really determine what kind of percentage there will be. Particularly for the low earner or part-time earner, the OAS and the CPP possibly are significant in terms of the replacement ratio after retirement, whereas for a middle or even very high earner there is a tremendous need for private plans and for savings for retirement by the individual.

Mr. McKichan: In the plan we sponsored for employees at the low end of the income spectrum, I believe the combination of our plan with 30 years' service and the Canada Pension Plan or the Quebec plan will provide something around 75% of pre-retirement income. That is at the low end of the spectrum. At the low end of the spectrum you probably need 75%, but at the high end maybe you only need 40%.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Excuse me, would you mind describing your plan briefly?

Mr. McKichan: It is a money-purchase plan that has a very low threshold of eligibility; it only requires one year's service. It is one of employer-employee equal contributions. In the employee age group 25 to 29—it is stacked above CPP—the employee and the employer each contribute 1%; at ages 30 to 34, 1.5%; from 35 to 65, each contributes 2%. It is surprising, despite that quite modest contribution, that... I did mislead you; I see that the figure is 67.8% for a 30-year employee at the low end of the spectrum, but that is even with that modest contribution.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Is it locked in?

Mr. McKichan: Yes. It is fully vested, and as a money purchase it is portable to another plan or can be maintained in the plan.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Sorry, Mr. Miller.

Mr. Miller: You are quite critical of the CPP. I wonder if you are critical of the actual CPP fund. You say you support the pay-go system in the CPP. Are you critical of the CPP or of the way in which provincial governments have invested the money?

Mr. McKichan: I guess it is more the latter than the former. We do not take exception to a modest accumulation of premiums. We are concerned about the influence of large

Mme Judy White (directeur aux prestations aux employés, George Weston Limited, Conseil canadien du commerce de détail): Il se pourrait fort bien que M. McKichan ait mis le doigt sur le vrai problème. Ce pourcentage ne peut être considéré qu'en relation avec les revenus de l'employé avant la retraite. Prenons l'exemple d'un employé dont le salaire est au bas de l'échelle, ou d'un travailleur à temps partiel, la sécurité de la vieillesse et le régime de pensions du Canada représentent pour lui un revenu de remplacement comparativement élevé, alors que pour les couches intermédiaires supérieures de revenu le besoin se fait véritablement sentir de recourir à des régimes de retraite complémentaires et éventuellement à des économies accumulées qui seront utilisées pendant le temps de la retraite.

M. McKichan: La pension qui est versée dans notre régime aux employés des catégories inférieures de revenu, ajoutée après 30 ans de service aux versements du Régime de pensions du Canada ou du Québec, permet un revenu de remplacement qui est environ 75 p. 100 du revenu avant la retraite. Cela donc pour les employés des catégories inférieures. Ces employés ont sans doute besoin d'un ratio de remplacement de 75 p. 100, alors que pour les cadres supérieures 40 p. 100 suffisent peut-être.

Le vice-président (M. Desmarais): Pourriez-vous peut-être nous donner une idée rapide de votre régime?

M. McKichan: C'est un régime à cotisations fixées d'avance, auquel l'on peut cotiser après un an de service. Les cotisations de l'employé et de l'employeur sont égales. Pour les employés entre 25 et 29 ans—cela vient s'ajouter au RPC—l'employé et l'employeur versent une cotisation de 1 p. 100; entre 30 et 34 ans elle est de 1.5 p. 100; et elle de 2 p. 100 pour la tranche d'âge allant de 35 à 65 ans. Il est surprenant qu'en dépit de cette cotisation très modeste, elle... excusez-moi je vous ai induit en erreur; je vois que pour un employé qui a 30 années de service, et qui se trouve au bas de l'échelle des salaires, la pension représente 67.8 p. 100 du salaire avant la retraite, et cela en dépit de la modeste cotisation versée par l'employeur et l'employé.

Le vice-président (M. Desmarais): Les cotisations sont-elles bloquées?

M. McKichan: Oui. Elles sont intégralement accumulées et acquises, et le régime est transférable, mais les cotisations peuvent être également conservées à l'intérieur de ce dernier.

Le vice-président (M. Desmarais): Excusez-moi, monsieur Miller.

M. Miller: Vous critiquez beaucoup le RPC. Êtes-vous également aussi critique du mode de fonctionnement du fonds de pension du RPC? Vous dites par ailleurs que vous êtes favorable au système du régime à répartition. Critiquez-vous donc le RPC en lui-même, ou simplement la façon dont les gouvernements provinciaux ont investi les fonds disponibles?

M. McKichan: Je crois que c'est effectivement ce dernier point qui nous gêne. Nous n'avons rien contre une accumulation raisonnable des primes. Nous commençons par contre à

[Text]

quantities of premiums washing through the economy under the guidance and control of governments, in their wisdom. It seems that recent experience is that they have a less benign effect as investors than have many other types of investors.

Mr. Miller: Okay. I will not pursue that one or we will get into philosophical arguments at this point. I tend to be the great defender of the CPP, although my party never brought one in, unfortunately. We might have fought for one, but we never brought one in.

Using the tax system for incentives for pensions is a big burden on the federal budget as well. I think last year there was something like \$5 billion in deferred taxes through RRSPs, income tax, etc., and pension plans. Your plan here would, I think, increase that in terms of registered pension accounts, the encouragement of individuals to contribute to their own pension future through tax assistance. At what limit do you see that becoming an onerous burden on the federal budget in terms of trying to get people to invest in their retirement years? How much responsibility does government have in that encouragement? How much of a tax burden do we put on the federal government?

Mr. McKichan: I find it difficult to answer that definitively, Mr. Miller. I guess our committee dealt with the concept but left unanswered the question of where you draw the line and how much encouragement is enough encouragement and how much is too burdensome in terms of tax expenditures.

• 1650

Obviously the point you make is valid, that there has to be a limit to the degree to which you can stimulate. However, if you regard the position of the non-pension-providing employer who does not get the benefit of any incentive that may be introduced, then really you can turn it the other way around and say that really you are penalizing the non-participating employer. Perhaps that is the way one should look at it.

Mr. Miller: I have difficulty when we talk about individuals looking after their own retirement income, which is a premise that I think we support and everybody will support. It seems to me that unless there are some pretty lucrative tax concessions in putting away money for retirement, people are really hesitant about doing that, I think partly because of the level of income they have and how much it is going to cost them to put away at that time.

Mr. Rigney: May I respond to that, Mr. Chairman?

Our experience is not that way. Ours is a contributory plan. We also have a voluntary group RRSP of our full-time people in which we have almost a 70% participation to fill out the bucket they are entitled to. There is no question there is a tax incentive, but they are doing it for two reasons: one is to get a tax reduction on their current year, but second, they are also

[Translation]

nous poser des questions lorsque des sommes très importantes sont à la disposition des gouvernements pour investissement. L'histoire récente, dans ce domaine, semble montrer que les décisions des gouvernements en matière d'investissement ont des effets moins bénéfiques que celles des investisseurs privés.

M. Miller: Bien. Je laisserai ça de côté, sinon nous risquons de nous engager dans une discussion de principes. Je tends à défendre ardemment le RPC, bien que ce ne soit pas mon parti qui l'ait fait adopter, malheureusement. Il a pu se faire que nous nous battions pour qu'il y en ait un, mais ce n'est pas nous qui l'avons fait adopter.

Les abattements fiscaux, dont bénéficient ceux qui cotisent, sont par ailleurs un lourd fardeau pour le budget fédéral. Je crois que l'an dernier cela représentait quelque chose comme 5 milliards de dollars, d'impôt non perçu, au titre des REER, Régime de pensions, etc. Votre régime je pense tendrais à accroître cette tendance, par le biais des comptes de pensions enregistrées, où l'on encouragerait les particuliers à cotiser pour leur retraite future en leur offrant des abattements fiscaux. Jusqu'où pensez-vous que le budget fédéral puisse aller dans ce sens, pour encourager les citoyens à prévoir leur retraite? Quelle est la part de responsabilité du gouvernement, si l'on veut encourager les Canadiens? Quel est alors le fardeau que l'on impose au budget sous forme d'impôt non perçu?

M. McKichan: Je pense qu'il est difficile de vous donner une réponse précise, monsieur Miller. Je suppose que notre comité en a discuté, sans répondre de façon définitive à cette question, c'est-à-dire sans dire exactement jusqu'où les mesures incitatives du gouvernement devraient aller, ni jusqu'où la diminution des revenus fiscaux serait tolérable.

Vous avez évidemment raison de dire cela; il faut prévoir une limite aux stimulants qu'on offre; si vous étudiez la position d'un employeur qui n'offre pas un régime de pension et qui ne peut pas tirer profit d'un stimulant qui peut être prévu, on peut renverser la situation et prétendre que c'est pénaliser cet employeur qui ne participe pas. Ce serait peut-être la façon d'envisager la question.

M. Miller: J'accepte difficilement que les particuliers soient tenus de se charger de leurs propres revenus de retraite, une prémisses que tout le monde, y compris nous-mêmes, accepteraient volontiers. Il me semble que si nous ne prévoyons pas des dégrèvements fiscaux très alléchants pour ceux qui économisent en vue de leur retraite, les gens hésiteront à le faire, étant donné leur revenu actuel et le coût de leurs économies.

M. Rigney: Permettez-moi de répondre à cela, monsieur le président.

Ce n'est pas notre cas. Notre régime est contributif. Par ailleurs, un groupe de nos employés à temps plein participe volontairement à un REER; 70 p. 100 de nos employés souscrivent à ce régime afin d'augmenter le revenu auquel ils auront droit plus tard. Bien sûr, le stimulant fiscal y est pour quelque chose, mais il participe pour deux raisons: d'une

[Texte]

doing some long-range planning as far as retirement is concerned.

I would like to put to bed one point, though. Our reference to RPA is because we are very clear in our belief that there should be a vehicle available for portability. Whether it is a tax-deductible vehicle really becomes incidental. The fact is that it is locked in—because I believe that if we do not watch it 40 years down the road we are going to find our computers full of bits and pieces of pensions and we will not be able to identify whom they belong to and we will not be able to find the people, and we are going to have that trust responsibility.

If we could at the time a person terminates move that money with him to an RPA and say there is your RPA and it is your pension and you look after it, then we would have met the goal of what you people are looking for as well. The money moves with them; a portion of the company accumulation at that time moves with them . . . because we support that, as you see in our paper.

The RPA document gives us that kind of portability. We would not be looking for that as a tax incentive; we are looking for it as a vehicle to solve a very pressing problem, portability.

Mr. Miller: One final question. What are your optimistic projections of coverage under the Retail Council of Canada under your new scheme that you hope to sell to your employer groups?

Mr. McKichan: As to the level of penetration?

Mr. Miller: Yes. How many people do you think will take that up?—because that is pretty key to the whole discussion.

Mr. McKichan: We find that at this stage almost impossible to answer. We are providing it not only to our direct members but to those of our associations who also have large numbers of independent employers. Realistically, I guess if we have a retailing universe of 200,000 merchants of some size or another, perhaps only 25% of these belong to one or other association. So there is still a large body of businesses, and most of these are very, very small businesses, many of them family businesses with only one or two employees. I think realistically a great many of these very small businesses are not going to be associated with any plan.

On the other hand, they are so small and they are so much family-related that probably they are more in need of individual pension arrangements for the working owners.

Mr. Miller: Thank you very much.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): You stated that the Retail Council of Canada plan that you have is locked in, and yet you say that if an employee leaves it becomes portable.

[Traduction]

part, pour obtenir une réduction fiscale calculée sur le revenu de cette année et, d'autre part, dans le cadre d'une planification à long terme de leur retraite.

J'aimerais qu'on comprenne une chose une fois pour toutes. Nous avons fait allusion au CPE car, selon nous, un mécanisme doit prévoir la transférabilité. La question à savoir s'il doit s'agir d'un mécanisme déductible d'impôt est accessoire. Que cette caractéristique soit immobilisée . . . Il me semble que si nous ne sommes pas prévoyants, dans 40 ans, nous serons aux prises avec des ordinateurs qui regorgeront de bribes de pensions dont il nous sera impossible de préciser ou de trouver l'ayant droit et cette responsabilité de fiduciaire nous incombera.

Au moment où une personne quitte son emploi, si nous pouvions transférer cet argent dans un CPE en lui confiant la responsabilité du compte, nous aurions également répondu aux objectifs visés par les participants. L'argent doit les suivre. Une partie des sommes accumulées par l'employeur est également transférée au même moment; nous sommes en faveur de cela, comme en témoigne notre mémoire.

Le document sur le CPE nous permet ce genre de transférabilité. Nous ne mettons pas l'accent sur le stimulant fiscal de l'affaire; nous cherchons à résoudre un problème très important, la transférabilité.

M. Miller: Une dernière question. Quelles sont vos projections optimistes d'une protection assurée par le Conseil canadien du commerce de détail dans le régime que vous espérez faire adopter par vos groupes d'employeurs?

M. McKichan: Dans quelle mesure allons-nous ravir le marché?

M. Miller: Oui. À votre avis, combien de gens souscriront à ce régime? Au fond, c'est de cela qu'il s'agit.

M. McKichan: À ce moment-ci, il est impossible de répondre à cette question. Nous ne l'offrons pas uniquement à nos clients avec qui nous faisons affaires directement, mais également à des associations qui comptent un grand nombre d'employeurs indépendants. Si le monde du détail comprend 200,000 commerçants de fortunes diverses, seulement 25 p. 100 d'entre eux pourraient être membres d'une autre association. Il existe donc un groupe d'entreprises importantes dont la plupart sont très petites, bon nombre d'entre elles étant des entreprises commerciales qui ne comptent qu'un ou deux employés. Soyons réalistes: il me semble qu'un très grand nombre de ces petites entreprises ne souscriront à aucun régime.

Par contre, ces entreprises sont petites et intéressent la famille à tel point qu'elles nécessiteraient peut-être un régime de pension taillé sur mesure à l'intention des propriétaires qui travaillent.

M. Miller: Merci beaucoup.

Le président (M. Desmarais): Vous avez dit que le régime du Conseil canadien du commerce de détail est immobilisé et pourtant, vous avez également dit qu'il est transférable, dans le cas où un employé quitte le service.

[Text]

Mr. McKichan: I meant it vests immediately; that was what I meant.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): All right. But it is not locked in?

Mr. McKichan: No.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): You would need the RPA account that you mentioned?

Mr. McKichan: Right.

Mr. Rigney: Since the introduction of the Retail Council plan—that was a bit of a surprise to a lot of us as members; we were aware they were looking at one—it is rather an interesting model for us to look at as to whether or not that in effect is not a portable vehicle right there for retail people to move from employer to employer.

• 1655

It might very well be that that could be the case. And they would not move; they would simply maintain a number, report it to the new employer that they go to, and once they qualify for eligibility there, then they would be making payments there. But that kind of an association has to be thought through. Otherwise, you are quite correct, Mr. Desmarais, if they did leave that employer they would have to leave then. But it would seem kind of silly to go to an RPA and then move from one retailer to another retailer and a year later say, okay, I want to get back into the Retail Council program, and can I get back in under the terms that I had before?

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): It could have the same use as . . .

Mr. Rigney: I think it could be a vehicle, but there is some thinking that has to be done on it yet.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): —a multi-employer plan.

Mr. Rigney: Yes.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): The other point I would like to cover is the question of part-time employees. That is a great problem with us. How do you handle it in your . . . ?

Mr. McKichan: I should say first of all, Mr. Chairman, that we always run into the problem of definitions, because there are so many different categories of part-time employees. First of all, I should say that the present practice for many retail employers is to give access to their pension plans to part-time employees who have a substantial connection with the company and who work a substantial number of hours. Various employers have different descriptions for that category of part-time employees. Sometimes they call them regular part-time, and sometimes they call them something else, but not casual. And on the other hand, there are employees who work for a fairly large number of hours, but only at certain periods of the year—in the summer, or pre-Christmas season, or so on.

[Translation]

M. McKichan: Je voulais dire qu'il prévoit une dévolution immédiate.

Le vice-président (M. Desmarais): Bon. Mais il ne s'agit pas d'un régime immobilisé, n'est-ce pas?

M. McKichan: Non.

Le vice-président (M. Desmarais): Il vous faut le CPE dont vous avez parlé?

M. McKichan: Oui.

M. Rigney: Le régime du Conseil canadien du commerce de détail a étonné bon nombre des membres; nous savions qu'on étudiait un modèle plutôt intéressant dans le but de déterminer s'il s'agissait ou non d'un régime transférable qui pouvait être cédé d'un employeur à un autre.

Ce pourrait fort bien être le cas. Ils ne bougeraient pas, ils conserveraient tout simplement un numéro qu'ils signaleraient à leur nouvel employeur et une fois les conditions d'admissibilité remplies les cotisations seraient versées à partir de cette nouvelle source. C'est une solution à laquelle il faut réfléchir sérieusement. Autrement, vous avez, tout à fait raison monsieur Desmarais, s'ils quittent cet employeur ils doivent également quitter le programme. Cependant, il peut sembler un peu stupide d'ouvrir un C.P.E., passer d'un employeur à un autre puis un an plus tard demander à être réintégré au programme du Conseil des commerçants de détail dans les mêmes termes qu'auparavant?

Le vice-président (M. Desmarais): Cela pourrait être utilisé comme un . . .

M. Rigney: C'est une possibilité, mais il y a encore certains détails à approfondir.

Le vice-président (M. Desmarais): . . . régime multi-employeur.

M. Rigney: Oui.

Le vice-président (M. Desmarais): L'autre question que j'aimerais aborder est celle des employés à temps partiel. Elle nous pose un gros problème. Comment le réglez-vous . . . ?

M. McKichan: Tout d'abord, monsieur le président, je dirai que se pose toujours à nous le problème des définitions causé par le grand nombre de catégories différentes d'employés à temps partiel. Je dirai qu'actuellement nombre d'employeurs dans notre secteur offrent la participation à leurs régimes de pension aux employés à temps partiel travaillant depuis longtemps pour la même compagnie et dont le nombre d'heures travaillées est consistant. La définition de cette catégorie d'employés à temps partiel diffère en fonction des divers employeurs. Parfois ils les considèrent comme des temps partiels réguliers et parfois ils leur donnent un autre nom mais ils ne les considèrent jamais comme des temporaires. D'un autre côté, il y a ces employés qui travaillent pendant un nombre d'heures assez important mais seulement pendant

[Texte]

Then there are what they refer to as casual employees who have a relationship whereby they can work as many hours a week as they want, and the employer will call them up to a limited number of hours at the employer's discretion, so it is a sort of mutual arrangement. These employees do not really look to that form of employment as a substantial and continuous source of their income; it is usually simply supplementary income. They are often performing some other responsibility, whether it is as a student or as a homemaker, or something else.

So the present practice is to provide the option in some cases to employees who have a stronger association with the employer. We suggest that there could well be mandatory access for employees with a substantial kind of career relationship with the employer, but we do not suggest that there should be any obligation to cover the more casual type of part-time employee.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Would you care to speak to that?

Mr. Rigney: I think it is interesting to note, Mr. Chairman, that many large retailers . . . and I can only speak for one of them—do have this problem of definition. For instance, in our particular company we have regular full-time employees who are people who work 37 1/2 hours a week, 52 weeks of the year, with holidays. We have regular part-time employees, and this is where the definitions become difficult, who are mandated into all the full-time benefits, the same as any full-time employee. They represent about 20% of our staff.

Then we have our contingent, our casual group. I do not like either word, but that is the term that is used in the industry. A third of them are students, and students want to be exempt from everything, including Canada Pension and UIC, if they can do it. Unfortunately, they are forced to pay both of them if they are over 18.

We have about a third who are what we call a non-continuing contingent, ones who come for a short timeframe, whether it be Christmas, whether it be Easter, or whether it be for a timeframe to help make a purchase on an item, or whatever it is. It is a short-term relationship.

But then we have another group of contingents who represent about a third and who have a more durable relationship with us. And "durable", I think, is a good term, in that they will be with us 5, 10, 15 years. That is the one group we believe there should be an option for. They have options right now: they are allowed to get into profit-sharing, they are allowed to get into group life insurance, they are entitled to full vacation pay, the same as a full-time person, once they meet a test of 2000 hours, which if they are durable, if they have been around a while, they have met easily. They can get into those programs.

[Traduction]

certaines périodes de l'année, pendant l'été, pendant la saison précédant Noël, etc.

Il y a ensuite ce que nous appelons les employés temporaires qui peuvent travailler autant d'heures par semaine qu'ils le veulent et en fonction des besoins de l'employeur. Il s'agit en quelque sorte d'une entente mutuelle. Ces employés ne considèrent pas véritablement cette forme d'emploi comme une source permanente et importante de revenu, ils la considèrent simplement comme une source de revenu supplémentaire. Souvent ils ont d'autres activités, qu'il s'agisse d'étudiants ou de ménagères, par exemple.

Dans certains cas donc, cette option de participation est offerte aux employés qui ont des liens plus fréquents avec l'employeur. Selon nous, les employés travaillant régulièrement, à temps partiel, pour un employeur devraient avoir automatiquement accès au régime de pension mais cette obligation ne devrait pas couvrir les employés à temps partiel de type plus temporaire.

Le vice-président (M. Desmarais): Voudriez-vous ajouter quelque chose?

M. Rigney: Je crois qu'il est intéressant de noter, monsieur le président, que nombre de ces gros détaillants, et je ne peux parler qu'au nom de l'un d'entre eux, ont ce problème de définition. Par exemple, dans notre compagnie nous avons des employés à plein temps qui font des semaines de 37 heures et demie, 52 semaines par années, congés compris. Nous avons des employés à temps partiel réguliers et c'est là que le problème de définition se pose car ils ont droit aux mêmes prestations que les employés à plein temps. Ils représentent environ 20 p. 100 de notre personnel.

Nous avons ensuite notre contingent, notre groupe de temporaires. Je n'aime ni l'une ni l'autre de ces deux expressions mais c'est celle utilisée par l'industrie. Pour un tiers, il s'agit d'étudiants, et les étudiants veulent être exemptés de tout y compris les cotisations au Régime de pensions du Canada et à l'Assurance-chômage s'ils le peuvent. malheureusement, ils y sont obligés s'ils ont plus de 18 ans.

Le deuxième tiers correspond à ce que nous appelons notre contingent ponctuel, ceux qui travaillent pendant de brèves périodes, que cela soit à Noël, à Pâques ou pour parer à des circonstances spéciales. C'est une association à très court terme.

Le troisième tiers correspond à un groupe avec lequel notre association est plus durable. «Durable», je pense est un bon terme car il arrive qu'ils travaillent pour nous pendant cinq ans, 10, 15 ans. C'est le groupe auquel nous pensons qu'une option devrait être offerte. Certaines options sont déjà offertes aux membres de ce groupe. Ils peuvent participer aux bénéfices, ils peuvent bénéficier du programme collectif d'assurance-vie, ils ont droit aux congés payés comme les plein temps à condition d'avoir travaillé pendant 2,000 heures, ce qui, si leur association avec nous est durable, et facilement réalisable. Ils peuvent participer à ces programmes.

[Text]

• 1700

It seems they are only interested in getting into programs from which, if they make the decision to leave, they can get their money back right away. Pensions do not interest them at this point. I would suggest to you that if we were to bring in a pension program for that group of people, we would have to mandate it to get it accepted. One other large retailer has an optional pension program, and less than 3% of the staff take that up.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Should that be done, in your opinion?

Mr. Rigney: If we are serious about pension reform, it should be done. But I think there is a cost attachment, and it may be that it is one of those things which would need to be looked at, as far as being phased in is concerned. The problem you would be faced with there is that . . . For instance, if you take a look at how Manitoba wants to approach it, Manitoba just arbitrarily says whatever the existing program is in that company, in that firm—well, I think you would agree it is difficult to introduce contingents to a defined benefit plan when maybe a money-purchase plan might be the alternative type of plan that should be in place for that type of employee. So I think a lot of thinking has to go on as to the route that should follow.

I have to say, even with our durable relationship—this is an analysis that I have done as a result of our meetings in-house, on pension reform, and what we as a company are planning to do. We have actually broken that one-third down and find that about 45% are housewives and the balance of them are still other people, such as firemen, servicemen, policemen, and so on. People in that category have other jobs. Should we mandate for them? It then becomes a question. You know, we were never forced really to take a census of our population that refined before, but now we have started to do it we are posed with questions which we thought would be easy to answer in the past.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Peggy.

Ms Peggy Mason (Researcher): I just wanted to follow up that one point about the part-time workers, because on page 14 of your brief you specifically say you oppose compulsory participation to cover—and the two words are used—part-time and casual. What I am concerned about in particular is the regular part-time employees. You have talked about the different groups, and statistically we know there seem to be two very different groups. The majority of the men working part-time are younger, are between 15 and 24, but the majority of women working part-time are older, are over 45. So they are two very different groups and, of course, on the side of the older women working part-time, that is one of the groups that needs coverage very badly.

Mr. McKichan: Mr. Chairman, the words we used were that we oppose compulsory participation in private plans to cover

[Translation]

Il semble qu'ils soient uniquement intéressés à participer à des régimes dont ils peuvent retirer immédiatement leurs contributions s'ils décident de quitter. À ce moment-ci les pensions ne les intéressent pas. Je prétends que si nous devons présenter un régime de pension pour ce groupe de gens, il faudrait qu'il soit obligatoire pour qu'ils y adhèrent. Un autre grand détaillant a un régime de pension optionnel et moins de 3 p. 100 du personnel en a profité.

Le vice-président (M. Desmarais): Selon vous, est-ce ce qu'il faudrait faire?

M. Rigney: Si on est sérieux au sujet de la réforme des pensions, c'est ce qu'il faut faire. Mais je pense qu'il y a un élément-coût et c'est peut-être l'une de ces choses qu'il faudrait étudier du moins pour ce qui est de son application graduelle. Le problème que vous rencontreriez c'est qu'il y a . . . Par exemple si on prend la façon dont le Manitoba a abordé le problème, ils ont arbitrairement décrété que quel que soit le programme existant dans une compagnie, dans cette entreprise . . . Bien, je pense que vous reconnaîtrez qu'il est difficile d'introduire des contingents dans un régime de prestations définies alors qu'un régime de souscriptions au comptant serait peut-être préférable pour ce genre d'employés. Donc, je pense qu'il faut bien y réfléchir avant d'adopter cette solution.

Je dois dire, que même avec nos rapports de longue durée . . . C'est une analyse que j'ai fait suite à nos réunions internes sur la réforme des pensions et sur ce que nous prévoyons faire comme compagnie. En fait, nous avons établi la ventilation de ce tiers pour constater qu'il est composé à 45 p. 100 de ménagères et le reste sont des pompiers, des militaires, des policiers, ainsi de suite. Les gens dans cette catégorie ont d'autres emplois. Alors est-ce que cela devrait être obligatoire pour eux? Voilà la question. Vous savez, auparavant, nous n'avions jamais été obligés d'effectuer un recensement aussi détaillé de notre population, mais maintenant que nous avons entrepris de le faire nous nous trouvons confrontés à des questions dont nous pensions par le passé que la réponse serait facile à trouver.

Le vice-président (M. Desmarais): Peggy.

Mme Peggy Mason (rechercheuse): Je voulais simplement reprendre ce point au sujet des travailleurs occasionnels, car à la page 18 de votre mémoire, vous dites précisément que vous vous opposez à la participation obligatoire des employés occasionnels ou saisonniers, ce sont les mots que vous utilisez. Ce qui me préoccupe ce sont les employés réguliers à temps partiel. Vous avez parlé de deux groupes différents et d'après les statistiques nous savons qu'il semble y avoir deux groupes très différents. La majorité des hommes qui travaillent à temps partiel sont plus jeunes, entre 15 et 24 ans, mais la majorité des femmes travaillant à temps partiel sont plus âgées, 45 ans et plus. Il y a donc deux groupes très différents et bien sûr celui des femmes plus âgées travaillant à temps partiel est le groupe qui a un grand besoin de couverture.

M. McKichan: Monsieur le président, ce que nous disons c'est que nous nous opposons à la participation obligatoire des

[Texte]

part-time and casual employees because such a provision does not take into account the different types of part-time workers.

I think our industry would be susceptible to a specific definition, or a clearer understanding of who might be covered. If in fact it is that kind of career-related employee, career-based employee, although working on a part-time basis, that is one thing. But if it is the great mass of employees who in many cases have a great deal of volatility and most of whom are not interested in contributing to pensions, we think that is a waste of money and we would oppose it.

Ms Mason: I justed wanted to use the one recommendation you referred to with respect to full-time, that is, the age 30 and one year. You know, right away you are cutting out the whole youth problem. And then if you add to that regular part-time, and find a satisfactory definition of that, would that be . . . ?

Mr. McKichan: In the case of youth, we point out that people below that age often have other more demanding responsibilities, quite worthy responsibilities, in terms of acquiring a house or setting up for marriage.

Mr. Rigney: I should make the point, though, on RPGs, which is the term, the five major retail organizations provide benefits for that group on an equal basis to their full-time people, mandated.

And you have made a very interesting point. I said 20% of our staff was RPT and they are all women. And every one is mandated into a pension mode.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you. I think our researcher has two quick questions.

Mr. Francois Lacasse (Researcher): Thank you, Mr. Chairman. A quick one.

You support the 50:50 rule when withdrawing contributions, employers-employees. A few people have addressed that question and that problem specifically, especially from the business side.

How would it work in cases where you have non-contributory plans, or in terms of calculating the employer's contribution?

In your plan, as you have explained it—it is a money-purchase; it is 50:50 . . . actually you have no problems at all, except that you realized that among private plans in Canada you are a distinct minority. Most of the private plans are non-contributory or only partly contributory, and then the calculation of the employer's contribution is not as simple as with your plan. Are there any suggestions you could offer us on how you deal with that problem?

[Traduction]

employés à temps partiel ou occasionnels à des régimes privés parce que de telles dispositions ne tiennent compte pas des différents types d'employés à temps partiel.

Je pense que notre industrie apprécierait une définition précise ou que l'on établisse clairement qui serait couvert. L'un des éléments c'est ce genre d'employé ayant une carrière quoiqu'il travaille à temps partiel. Mais s'il s'agit de la grande masse des employés qui dans bien des cas sont très peu stables et dont la plupart ne sont pas intéressés à contribuer à un régime de pension, alors nous pensons que ce serait une perte d'argent et nous nous y opposerions.

Mme Mason: Je voulais simplement prendre la recommandation que vous faites au sujet des employés à temps plein, c'est-à-dire l'adhésion obligatoire à partir de l'âge de 30 ans plus une année de service. Vous savez que d'un seul coup vous éliminez le problème des jeunes. Et si vous y ajoutez les employés réguliers à temps partiel et que vous trouviez une définition satisfaisante de cela, quelle serait . . . ?

M. McKichan: Dans le cas des jeunes, nous soulignons que les gens moins âgés ont souvent d'autres responsabilités plus exigeantes, très valables, comme l'achat d'une maison ou de se préparer pour le mariage.

M. Rigney: Je devrais dire toutefois au sujet des comptes de retraite enregistrée que cinq des principales organisations de vente au détail offrent des prestations pour ce groupe sur une base égale pour leurs employés à plein temps, il s'agit d'un régime obligatoire.

Et vous avez soulevé un point très intéressant. J'ai dit que 20 p. 100 de notre personnel participait à la caisse de retraite et que ce sont toutes des femmes. Et chacune participe obligatoirement à un régime de pension.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci. Je pense que notre recherchiste a deux petites questions.

M. François Lacasse (recherchiste): Merci, monsieur le président. Une question rapide.

Vous appuyez la règle du 50/50 pour le retrait des cotisations employeurs/employés. Peu de personnes ont abordé cette question et ce problème, surtout du côté de l'employeur.

Comment cela fonctionnerait-il dans le cas de régimes non contributifs ou dans le cadre du calcul de la cotisation de l'employeur?

Dans votre régime, comme vous l'avez expliqué . . . il s'agit d'un régime de souscription au comptant. Le partage se fait 50/50. En fait, vous n'avez aucun problème, sauf que vous vous êtes rendu compte que vous représentez à une nette minorité par rapport à l'ensemble des régimes privés qui existent au Canada. La plupart des régimes privés sont non contributifs, ou contributifs uniquement jusqu'à un certain niveau, et le calcul de la cotisation de l'employeur n'est donc pas aussi simple qu'elle l'est dans le cadre de votre régime à vous. Auriez-vous des suggestions à nous faire en vue de régler ce problème?

[Text]

Ms White: First of all, with money-purchase plans, I do not think there is any question, regardless of how . . .

Mr. Lacasse: There is no problem.

Ms White: Okay. With the defined benefit plan, I think the stipulation is that the employee should not be required to pay for more than half of his pension entitlement. So if the employer contribution is significantly higher than the employee contribution, then that entire amount needed to provide the pension the employee has earned would be withdrawn and the employer would pay more than half.

Mr. Lacasse: That is fine. Now let me get to the last one. Do you have any suggestions on how in the defined benefit plan you would calculate the value of the money that could be withdrawn, since in most cases this is one promise right into the future and the contribution the employer makes is not linked to any individual?

Ms White: When the actuaries do evaluations to determine what the contributions should be for the employer, they do calculate the requirement for each single employee. On termination, using those assumptions that are made on interest and salary and mortality, there is a defined amount that would be required to provide that pension.

Mr. Lacasse: Would you support a rule that it would not be uniform from one plan to another, but would state the 50:50 per cent rule, using for evaluation purposes the assumption of that particular plan in each place?

Do you understand the question?

Ms White: I think there would probably have to be some guidelines as to the assumptions that were to be used, because . . .

Mr. Rigney: To standardize them.

Ms White: Yes.

Mr. Rigney: I would like to throw one little hickey at you, though. I believe in pension reform. Why allow them to withdraw that overpayment? Retain that in the account and force that to be payment at the time of retirement, an increased payment. Why allow them to withdraw anything out of their account?

Mr. Lacasse: This is the old question. You have a very firm position on locking in. I would say that is not a completely settled question so far.

Thank you, Mr. Chairman

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Gentlemen, I would like to reiterate Miss MacDonald's comments at the beginning. We apologize for starting late. I want to thank you very, very much for taking the trouble to prepare such a complete brief and for appearing before us this afternoon. Thank you.

[Translation]

Md White: Tout d'abord, avec les régimes de souscription au comptant, je ne pense pas qu'il y ait de problème quelle que soit la façon dont . . .

M. Lacasse: Il n'y a pas de problème.

Md White: En effet. Dans le cas des régimes à prestations définies, je pense qu'il est clairement stipulé que l'employé ne doit pas payer plus que la moitié de la prestation à laquelle il a droit. Par conséquent, si la cotisation de l'employeur est sensiblement plus élevée que celle de l'employé, le montant total requis pour la pension acquise à l'employé s'est mérité sera retirée et l'employeur paiera plus que la moitié.

M. Lacasse: Très bien. Je vais maintenant passer à ma dernière question. Relativement aux régimes à prestations définies, auriez-vous des suggestions à nous faire au sujet de la façon dont vous calculeriez la valeur de l'argent qui pourrait être retiré, étant donné que dans la plupart des cas, c'est une promesse pour l'avenir et que la contribution de l'employeur n'est aucunement fonction de la personne concernée?

Md White: Lorsque les actuaires font leurs évaluations pour déterminer de quel ordre devraient être les cotisations versées par l'employeur, ils calculent les besoins pour chaque employé. Lorsqu'un employé prend sa retraite, on se sert de ces hypothèses, calculées en fonction des intérêts, du salaire et du taux de mortalité, etc., pour définir le montant qui sera nécessaire pour verser la pension requise.

M. Lacasse: Seriez-vous d'accord avec un règlement en vertu duquel le système ne serait pas uniforme d'un régime à un autre, mais appliquerait au contraire la règle du partage 50-50 en utilisant aux fins de l'évaluation les hypothèses propres à chaque régime dans chaque cas?

Comprenez-vous la question?

Md White: Je pense qu'il faudrait définir des lignes directrices relativement aux hypothèses devant être utilisées, parce que . . .

M. Rigney: Pour les normaliser.

Md White: Oui.

M. Rigney: J'aimerais faire une toute dernière remarque cependant. Je crois en la réforme des pensions. Pourquoi leur permettre de retirer ces paiements en trop? Pourquoi ne pas conserver cet argent dans le compte et s'en servir à titre de paiement lors du départ à la retraite de l'employé. Cela viendrait augmenter le versement. Pourquoi leur permettre de retirer quoi que ce soit de leur compte?

M. Lacasse: C'est toujours la même question. Vous avez une position très ferme quant à la question de l'immobilisation. Je dirais que la question n'a pas encore été tout à fait réglée.

Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Desmarais): Messieurs, j'aimerais répéter les commentaires faits par M^{lle} MacDonald au tout début de la réunion. Nous nous excusons du retard. Je tiens à vous remercier beaucoup de vous être donné la peine de préparer un mémoire aussi exhaustif et d'être venus comparaître devant nous cet après-midi. Merci.

[Texte]

Mr. McKichan: Thank you for having us, Mr. Chairman. We completely understand the position in which you find yourselves. Thank you.

Mme White: Merci, monsieur Desmarais.

Le vice-président (M. Desmarais): Je vous en prie.

La séance est levée.

[Traduction]

M. McKichan: Merci de nous avoir reçus, monsieur le président. Nous comprenons parfaitement la situation dans laquelle vous vous trouvez. Merci.

Ms. White: Thank you, Mr. Desmarais.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): You are very welcome.

This meeting stands adjourned.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Retail Council of Canada:

A.J. McKichan, President;
R. Rigney, National Manager, Personnel Policies and
Benefits, Simpsons-Sears Limited;
G. Doucet, Senior Vice-President, Policy, Retail Council of
Canada;
J. White, Employee Benefits Manager, George Weston
Limited;
Bruce Margles, President, Margleson.

Du Conseil canadien du commerce de détail:

A.J. McKichan, président;
R. Signey, directeur national, Politiques et prestations du
personnel, Simpsons-Sears Limited;
G. Doucet, premier vice-président, Politiques, Conseil
canadien du commerce de détail;
J. White, Directeur du service des prestations aux employés,
George Weston Limited;
Bruce Margles, président, Margleson.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 22

Wednesday, June 29, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 22

Le mercredi 29 juin 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Pension Reform

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trrente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, JUNE 29, 1983

(46)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 3:40 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Louis Desmarais, presiding.

Members of the Committee present: Mr. Desmarais, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P. Mason, P.C. Research.

Witnesses: From the National Union of Provincial Government Employees: John L. Fryer, President; Charles Lockwood, OPSEU Retirees Association; Susan Attenborough, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Messrs. Fryer and Lockwood made statements and answered questions.

At 4:10 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 29 JUIN 1983

(46)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h40 sous la présidence de M. Louis Desmarais (vice-président).

Membres du Comité présents: M. Desmarais, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller et Weatherhead.

Aussi présents: M. J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, P. Mason, Bureau de recherche du P.C.

Témoins: Du Syndicat national de la fonction publique provinciale: John L. Fryer, président; Charles Lockwood, l'Association des retraités du SEFPO; Susan Attenborough, chercheuse.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenu dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

MM. Fryer et Lockwood font des déclarations et répondent aux questions.

At 16h10, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Wednesday, June 29, 1983

• 1540

The Vice-Chairman: Order, please.

Mr. Fryer, would you introduce your partners, please?

Mr. John L. Fryer (President, National Union of Provincial Government Employees): with us are: Susan Attenborough, a research officer with our union; and Mr. Charles Lockwood who is with the Retirees Division of our Ontario component, the Ontario Public Service Employees Union, because we want to spend a little time with you talking about pension reform from the perspective of somebody who is actually retired.

If I may—you already have our brief—I would just like to briefly summarize it for you and hit, hopefully, on the key points, and then Mr. Lockwood has some things he wants to say, and then I thought we could open it up for questions, if that is all right with you.

The Vice-Chairman: Good.

Mr. Fryer: Naturally, we are pleased to have the opportunity to appear before you today.

Just to put things into some sort of perspective, the National Union of Provincial Government Employees, as the title implies, represents provincial government employees in eight of the ten provinces. The two provinces that we do not represent—and this upset the last parliamentary committee I appeared in front of, and I am very sorry if it upsets this one; I hope nobody is from New Brunswick . . . The people in New Brunswick are not in our union by our choice; we do not want them in it. People are not in it in Quebec by their choice; they are in a different union.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could you explain that for us?

Mr. Fryer: The New Brunswick Public Employees' Association we consider to be an employer-dominated, weak, ineffective employee association that we do not want as part of our ranks. That is why the people in New Brunswick are not part of our organization. I could go into the great history at some other date.

All the other eight provinces are members of our organization. We have approximately 230,000 members, and that makes us one of the larger unions in this country.

As I said, we have submitted a formal brief to you, which you have had an opportunity either to have a look at or to review, and I would just like to hit on some of the points that we make in the brief.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mercredi 29 juin 1983

Le vice-président: À l'ordre, s'il vous plaît.

Monsieur Fryer, voudriez-vous nous présenter vos collègues s'il vous plaît?

M. John L. Fryer (président, Syndicat national de la Fonction publique provinciale): M'accompagnent Susan Attenborough, agent de recherche du syndicat, et M. Charles Lockwood de la division des retraités de notre section de l'Ontario, Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario, qui aimerait vous entretenir un peu de la réforme des pensions du point de vue de quelqu'un qui est actuellement à la retraite.

Si vous voulez bien, vous avez déjà notre mémoire, je voudrais vous en faire un bref résumé, en faire ressortir les points essentiels, puis céder la parole à M. Lockwood qui aurait quelques petites choses à vous dire, après quoi nous pourrions répondre à vos questions, si cela vous convient.

Le vice-président: Très bien.

M. Fryer: Nous sommes évidemment heureux d'avoir l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui.

Pour placer les choses dans leur contexte, disons que le Syndicat national de la Fonction publique provinciale, comme son titre le laisse entendre, représente les employés de la Fonction publique provinciale de huit des dix provinces. Les deux provinces que nous ne représentons pas, et cela a contrarié le dernier comité parlementaire devant lequel nous avons comparu, et j'espère sincèrement que vous n'en serez pas offusqués, j'espère également qu'il n'y a personne ici du Nouveau-Brunswick . . . Les gens du Nouveau-Brunswick n'appartiennent pas à notre syndicat parce que nous ne voulons pas d'eux. Les employés de la Fonction publique québécoise ne font pas partie de notre syndicat parce qu'ils ne veulent pas en faire partie, ils ont leur propre syndicat.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pourriez-vous nous expliquer cela?

M. Fryer: L'Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick est, d'après nous, un syndicat dominé par l'employeur, une association faible et inefficace que nous ne voulons pas dans notre syndicat. C'est pourquoi les employés du Nouveau-Brunswick ne font pas partie de notre organisation. Je pourrais vous en parler plus longuement à une date ultérieure.

Les huit autres provinces sont membres de notre organisation. Nous regroupons environ 230,000 membres et cela fait de nous l'un des plus gros syndicats au pays.

Comme je l'ai déjà dit, nous vous avons transmis un mémoire officiel que vous avez eu l'occasion de lire ou d'examiner, et j'aimerais simplement mettre en lumière certains points que nous faisons ressortir.

[Texte]

The first point is that of mandatory retirement. The issue of mandatory retirement was not dealt with in the green paper. We, nevertheless, think it is an important issue in the pension discussion, and we are in favour of mandatory retirement and we are opposed to ending mandatory retirement. Again, if you want to go into some details, we can tell you our reasons for it. Basically, we think the pension reasons and the employee reasons and the personnel reasons weigh more greatly than the human rights argument.

When we look at the private pension system, if we may with you, we see a situation where there is considerable evidence that the elderly in our country are not able to live on the pension incomes that they receive. We think the private pension system has a number of very serious flaws. First of all, only half the workforce in Canada are covered by any form of private plans. We think the majority of private plans have vesting periods that are too long. That means the plans are not portable, but we are living increasingly in an age of a mobile workforce. We keep being told that people are going to have to get used to working at four or five or six or seven different occupations during their lifetime of work. We are encouraging a more mobile workforce, and yet most of our private plans, we think, mitigate against that tendency.

Few private plans are indexed, so their value after retirement tends to quickly decline. There are numerous cases, which I am sure you are aware of, of people covered by private pension plans where the amount of money that they receive is very small indeed and, with the ravages of inflation, gets smaller all the time.

We think, therefore, that to play any kind of a major role in the pension system private plans would have to match the positive features of the Canada Pension Plan; that is, coverage of virtually all workers in the paid labour force, full portability, immediate vesting, indexing and drop-out provisions. We must emphasize that even with improved coverage by private plans through a mandatory system the private system could not provide pensions for home-makers, improve the situation for the current elderly or match the portability of the CPP.

So generally speaking, then, we are not very high on private pension plans. We are much more in favour of improving the public system.

We also would like to point out, especially . . . When we talk about private plans, we are including in private plans the provincial government plans by which our members are covered, since they are not part of the public pension system. So when we say private plans, we are talking also about the plans by which our own members are covered.

We find a lot of discussion about those plans that would have you believe, if you are given to the musings of the

[Traduction]

La première question est celle de la retraite obligatoire. Cette question n'a pas été abordée dans le livre vert. Néanmoins, nous estimons que c'est un élément important du débat sur les pensions; nous sommes en faveur de la retraite obligatoire et opposés à ce qu'on y mette fin. Encore une fois, si vous voulez qu'on entre davantage dans les détails, nous pouvons vous exposer nos raisons. Essentiellement, nous croyons que l'argument du principe des pensions, des droits des employés et du personnel, a beaucoup plus de poids que celui des droits de la personne.

Quand on examine le système des pensions privées, nous constatons rapidement que les personnes âgées au pays n'arrivent pas à vivre au moyen des revenus de pension qu'elles touchent. Nous estimons que le système de pensions privées comporte un certain nombre de lacunes très graves. Premièrement, seulement la moitié de la main-d'oeuvre au Canada est protégée par un régime de pension privé quelconque. Les périodes de dévolution de la majeure partie d'entre eux est trop longue, d'après nous. Cela veut dire que les régimes ne sont pas transférables, pourtant nous vivons à une époque où la mobilité de la main-d'oeuvre est de plus en plus grande. On ne cesse de nous dire que les travailleurs devront s'habituer à changer quatre, cinq, six ou sept fois d'emploi au cours de leur vie. Nous encourageons la main-d'oeuvre à être plus mobile, pourtant la plupart de nos régimes de pensions privés ne favorisent pas cette tendance.

Peu de régimes de pensions sont indexés, de sorte que leur valeur, après la retraite, tend à chuter rapidement. Vous êtes certainement au courant de nombreux cas de personnes titulaires de régimes de pensions privés qui touchent des prestations très minimes, et avec les ravages de l'inflation, ces prestations diminuent tout le temps.

Nous estimons donc que, pour jouer un rôle important dans le système des pensions, les régimes privés devraient offrir les caractéristiques positives du Régime de pensions du Canada, c'est-à-dire une protection presque universelle pour tous les employés de la main-d'oeuvre rémunérés, transférabilité complète des régimes, dévolution immédiate, indexation et disposition de retrait. Nous devons insister sur le fait que, même si nous améliorerions la protection des régimes privés en les rendant obligatoires, ceux-ci ne pourraient offrir de pensions aux personnes au foyer, ni améliorer la situation des personnes âgées ou offrir les mêmes possibilités de transfert comme le RPC.

Alors, de façon générale, nous ne sommes pas tellement en faveur des régimes de pension privés. Nous préférierions de beaucoup améliorer le système de pensions public.

Nous aimerions également mettre en lumière, spécialement . . . Quand nous parlons des régimes privés, cela comprend les régimes des gouvernements provinciaux auxquels appartiennent nos membres, parce qu'ils ne font pas partie du régime de pensions public. Alors, quand nous disons régimes privés, nous incluons les régimes de nos propres membres.

Nous avons constaté qu'on aimerait bien vous faire croire, la *National Citizens' Coalition*, par exemple, que les fonctionnai-

[Text]

National Citizens' Coalition, for example, that government employees enjoy very generous pension plans with very generous benefits and indexing. Government employee pension plans are based on a career average earning, and you need 30 to 35 years before you really earn a pension worth having. In fact, the maximum in all our plans is 35 years, which provides you with a 70% pension on a formula of 2% per year of service.

When we look at the statistics, we find that the average length of service at retirement in the provincial public service across this country is 14 years. Now, with 14 years, it means the maximum pension entitlement of our members is 28% of their average earnings. We think that point is missed by many, that people just do not have the length of service to generate the type of pensions that theoretically are possible, but in fact do not arrive.

The Royal Commission on the Status of Pensions in Ontario recently said this, for example. I quote from it at page 42, volume 6:

The data on average benefit levels and pensionable service indicate that very few employees are likely to receive the maximum pension.

The report goes on to say—and we are talking now about the Ontario public service:

With an average annual termination rate of 4%, only one out of every four employees hired to age 30 could ever expect to accumulate 35 years of service.

As I say, we think that is a very important point when you are looking at private plans and especially when you are looking at government plans as they apply at the provincial level.

On the subject of indexing, which is another one of the points you are looking at, we just think there is absolutely no question, other than that pension plans should be indexed. Otherwise, people who retire—and it is just stating the obvious—increasingly find the value of their pension reducing, while the costs of what they have to purchase is increasing. So we are totally in favour of indexing; and we can talk to you about all sorts of experiences we have in that regard, because there has been a concerted attack recently on the indexing in provincial public plans. The only place now in Canada where we still have full indexing is in British Columbia, but that was only following an illegal strike. I am not necessarily suggesting that is the way to bring about indexing everywhere else, but it worked in B.C.

You ask us to look at the registered pension accounts, these RPAs, I think you call them. We have done that. We are not very happy with the idea of these registered pension accounts. We think there is a number of problems with them.

We think they are, by definition, money purchase plans; and as a trade union movement, we do not favour money purchase plans as a form of pension coverage. We prefer, instead, the identified benefit level type of plan.

[Translation]

res provinciaux ont des régimes de pension très généreux, assortis d'avantages très généreux et indexés par surcroît. Les régimes de pension des fonctionnaires provinciaux sont fonction de la moyenne des revenus en carrière, et il faut de 30 à 35 ans de service avant d'obtenir une pension qui vaille la peine. En fait, la période maximale de tous nos régimes est de 35 ans, et les pensions correspondent à 70 p. 100 du salaire suivant une formule qui calcule 2 p. 100 par année de service.

En examinant les statistiques, nous constatons que la moyenne d'années de service à l'âge de la retraite dans la fonction publique provinciale au pays est de 14 ans. Maintenant, cela veut dire que la pension maximale de nos membres après 14 ans de service ne peut dépasser 28 p. 100 de leur salaire moyen. C'est quelque chose qu'on a tendance à oublier: les fonctionnaires n'ont pas suffisamment d'années de service pour se bâtir le genre de pension qu'il est théoriquement possible de bâtir, mais à laquelle on arrive jamais.

Par exemple, la Commission royale d'enquête sur la situation des pensions en Ontario disait récemment ce qui suit. Je cite le sixième volume du rapport, à la page 42:

Les données sur les niveaux moyens de prestations et sur les années de service ouvrant droit aux pensions révèlent que très peu d'employés toucheront le niveau de pension maximal.

Le rapport continue, et nous parlons maintenant de la Fonction publique de l'Ontario:

Avec un taux annuel moyen de cessation d'emploi de 4 p. 100, seulement un employé sur quatre embauché avant l'âge de 30 ans peut s'attendre à accumuler 35 ans de service.

Je le répète, selon nous, c'est un élément très important des régimes privés, spécialement lorsqu'on étudie les régimes de pension des gouvernements provinciaux.

Au sujet de l'indexation, qui est une autre question sur laquelle vous vous penchez, nous croyons qu'il faut absolument que les régimes de pension soient indexés. À défaut de l'indexation des pensions, les gens qui prennent leur retraite, et je ne vous apprends rien, voient la valeur de leur pension diminuer constamment, alors que les coûts ne cessent d'augmenter. Nous sommes entièrement en faveur de l'indexation; et nous pouvons vous parler de toutes sortes d'expériences que nous avons eues à cet égard, parce qu'il y a eu un grand débat dernièrement sur l'indexation des régimes publics provinciaux. Le seul endroit au Canada où les pensions sont pleinement indexées, c'est en Colombie-Britannique, mais il a fallu faire une grève illégale pour l'obtenir. Je ne dis pas nécessairement que c'est la seule façon d'obtenir l'indexation ailleurs au pays, mais cela a fonctionné en Colombie-Britannique.

Vous nous avez demandé d'examiner les comptes de pension enregistrés, les CPE, comme vous les appelez, je pense. Nous avons étudié la question et l'idée de ces comptes de pension enregistrés ne nous plaît guère. D'après nous, ces comptes présentent un certain nombre de problèmes.

Nous croyons qu'ils sont, par définition, des régimes à cotisations fixées d'avance, et en tant que mouvement syndical, nous ne sommes pas en faveur de tels régimes. Nous y préférons le type de régime au niveau de prestations définies.

[Texte]

So we are opposed to these RPAs. We support the Canadian Labour Congress proposal, which you have already had put before you, of having a central pension registry in Canada to keep track of a worker's lifetime pension credits that he earns. It should not be too hard, we figure, since we are almost better known nowadays by our social insurance numbers than we are by our names, in many cases. There is very little you can do in our society nowadays without giving them your social insurance number; so presumably, it should be possible to keep a record of this kind.

The reason I mentioned the words "social security" is that I was thinking ahead of myself. They do it in the United States. In the USA—I think it is in Denver—they have a central pension registry that keeps track of people's entitlement.

The question of worker participation is important to us, and we are concerned and disappointed that the green paper did not touch on that issue. Far too often pension plans are unilaterally controlled and administered by employers, although 50% of the money that is in those pension funds comes directly from workers' pay cheques.

• 1550

We hope you will make strong recommendations for legislation that will make it mandatory for there to be joint administration of pension plans where workers' money is involved. To us that is a central point, because in the provincial government service, where our members work, there are very large sums of money in pension plans, and most of that money has been contributed by government employees. Governments themselves put very little money into those funds until somebody retires. The government then unilaterally borrows that money they have deducted from our pay cheques and lends it to themselves at rates of interest as low as 4%; and we have absolutely no say over the investment policies of the fund, a fund which is almost exclusively made up of deductions from our pay cheques.

So we believe that if workers contribute to pension plans, they should have a right to be involved in the administration and the investment decision policies of that pension plan, and we think that perhaps that is an appropriate subject for you to observe.

I want to just say a couple of words about the public pension system, because we are strongly in favour of the public pension system. We believe that is the way to improve for all Canadians the question of their retirement income.

We should state at the outset what we mean by adequate retirement income. We think there are three criteria. First is that all Canadians must have retirement incomes above the poverty line; the poverty line being that one established by Statistics Canada. Second, we think that retirement income should be maintained at approximately 75% of pre-retirement income to ensure that retirees do not experience a sharp drop in their standard of living upon retirement; and thirdly, we think the retirement income should be indexed to keep pace with the cost of living.

[Traduction]

Nous sommes donc contre les CPE. Nous appuyons la proposition du Congrès du Travail du Canada dont on vous a déjà fait part et qui consiste à établir un registre central des pensions pour tenir compte des crédits de pension accumulés pendant la vie d'un travailleur. Cela ne devrait pas être trop difficile, parce que, dans bien des cas, on nous connaît presque mieux suivant notre numéro d'assurance-sociale que par notre nom. On peut faire très peu dans notre société aujourd'hui sans donner son numéro d'assurance-sociale; alors il devrait être possible de tenir un registre de ce genre.

Si j'ai parlé de sécurité sociale, c'est que je pensais un peu à ce que j'allais dire. C'est ce que l'on fait aux États-Unis. Aux USA, je pense que c'est à Denver, on a un registre central des pensions pour tenir compte des crédits de chacun.

La participation des travailleurs est une question importante pour nous, et nous sommes inquiets et déçus que le livre vert néglige d'en parler. Les régimes de pensions sont trop souvent contrôlés et dirigés unilatéralement par l'employeur, bien que 50 p. 100 des fonds de pensions proviennent directement du chèque de paie des travailleurs.

Nous espérons que vous recommanderez fortement que la loi rende obligatoire l'administration conjointe des régimes de pensions auxquels participent les travailleurs. Pour nous, c'est essentiel, parce que dans la fonction publique provinciale où travaillent nos membres, il y a de très fortes sommes d'argent investies dans les régimes de pensions, et la majeure partie de cet argent provient de contributions des fonctionnaires. Les gouvernements comme tels versent très peu d'argent dans ces fonds avant que quelqu'un ne prenne sa retraite. Le gouvernement emprunte unilatéralement cet argent qu'il a retenu à la source et se le prête à des taux d'intérêt aussi faibles que 4 p. 100; et nous n'avons absolument rien à dire en ce qui concerne les politiques d'investissements de ce fonds, ce fonds qui est constitué presque exclusivement de retenues à la source.

Nous estimons que, si les travailleurs contribuent aux régimes de pensions, ils devraient pouvoir participer à l'administration et aux décisions d'investissements du fonds de pensions, et nous pensons que c'est une solution que vous devriez étudier.

J'aimerais dire quelques mots au sujet du système de pensions publiques, parce que nous sommes fortement en faveur d'un tel système. D'après nous, c'est la façon d'améliorer la situation du revenu de retraite pour tous les Canadiens.

Je pense que nous devrions d'abord définir ce que nous entendons par revenu de retraite suffisant. Il y a trois critères. Premièrement, tous les Canadiens doivent avoir un revenu de retraite qui leur permettra de vivre au-dessus du seuil de la pauvreté établi par Statistique Canada. Deuxièmement, leur revenu de retraite devrait correspondre à environ 75 p. 100 du revenu avant la retraite, de sorte que les retraités ne subissent pas une chute marquée de leur niveau de vie au moment de la retraite; et troisièmement, le revenu de retraite devrait être indexé au coût de la vie.

[Text]

With those objectives in mind, we recommend in our brief an increase in the CPP from 25% to 50% of pre-retirement income with a ceiling of the average industrial wage, phased in over a 10-year period, and we also seek the appropriate increases in the OAS and the GIS.

I want to just say a couple of more words, if I may. Well, let me just finish on the public pension system. I am trying to be as brief as I can so that we can open it up for questions.

Mr. Coward of William M. Mercer Ltd.—and I do not know if he appeared before your committee or not, but I think he did—his statistics, which we have no reason to argue with, suggest that 52% or 53% of retired Canadians are recipients of the Guaranteed Income Supplement. Now the GIS is means tested, needs tested; cut it any way you like, it is an income-tested benefit. We believe there is something drastically wrong with our pension system if over 50% of retired Canadians have to rely upon an incomes-tested supplement in order to get by.

Mr. Coward, when he appeared before you, said that in most countries it is considered that if the people on welfare benefits are more than 15% or 20% of the total old population, there must be something wrong with their program. We agree completely with him that there is something very seriously wrong with our public pension program in this country when we have over 50% of our retired people having to rely upon a needs-tested benefit.

I wanted, as I say, to say something just briefly about our own provincial employee plans. By and large, they are good plans; and while we are critical of them, we are critical of them in perspective. The pension plans that government employees enjoy are amongst the very best in this country provided by the private sector, and yet, as I pointed out to you earlier, because of the length of service, they are not particularly generous. We have no involvement in their determination. Every provincial government in Canada has passed legislation to preclude pensions from the bargaining process, so we are not permitted to negotiate our pensions. As I said, the benefit levels are not that high, nor do we have any say in the investment decisions. Although they are among the best in the country for covering large groups of people, nevertheless we think even so they have some serious shortcomings.

• 1555

There are two specific points we would like to raise with you regarding our plans in the provinces because we think that perhaps you can make specific recommendations about them.

The first is the question of reciprocity. We find that whether or not a provincial government decides to negotiate a reciprocal arrangement with another provincial government or the federal government rests upon their discretion, and so we have

[Translation]

Avec ces objectifs à l'esprit, nous recommandons dans notre mémoire d'accroître les prestations du R.P.C. de son niveau actuel de 25 p. 100, à 50 p. 100 du revenu d'avant la retraite, avec un plafond du salaire moyen dans l'industrie, échelonnées sur une période de dix ans, et nous recommandons également d'augmenter les prestations de sécurité de la vieillesse et le niveau du supplément de revenu garanti.

Il y a encore quelques petites choses que j'aimerais dire. Mais je n'ai pas encore fini sur le régime de pensions public. J'essaie d'être aussi bref que possible, de sorte qu'on puisse passer aux questions.

Selon M. Coward, de William M. Mercer Ltée, et je ne sais pas s'il a comparu devant votre Comité ou non, mais je pense que vous l'avez rencontré, selon ses statistiques, donc, que nous n'avons aucune raison de contester, 52 p. 100 ou 53 p. 100 des Canadiens à la retraite touchent des prestations du supplément de revenu garanti. Ce programme de supplément de revenu garanti est fonction des besoins des prestataires, fonction du revenu. Il y a quelque chose de fondamentalement mauvais dans notre système de pension si plus de 50 p. 100 des Canadiens à la retraite doivent compter sur un supplément établi en fonction du revenu pour parvenir à vivre.

Lorsque M. Coward a comparu devant vous, il a dit que dans la plupart des pays, si le pourcentage des prestataires d'assistance sociale dépassait 15 ou 20 p. 100 de l'ensemble de la population du troisième âge, on considère qu'il y a quelque chose de fondamentalement mauvais dans le programme. Nous sommes entièrement d'accord avec lui là-dessus puisque plus de 50 p. 100 de nos membres à la retraite touchent un supplément de revenu établi en fonction de leurs besoins.

Je vous ai dit que je voulais vous entretenir brièvement des régimes des fonctionnaires provinciaux. En général, ce sont de bons régimes; et bien que nous les critiquions, il faut placer les critiques dans leur juste perspective. Les régimes de pensions des fonctionnaires provinciaux sont parmi les meilleurs du secteur privé au pays, et pourtant, comme je l'ai fait ressortir tantôt, à cause de la période de service des employés, ces régimes ne sont pas particulièrement généreux. Nous ne participons pas à leur établissement. Chaque gouvernement provincial au Canada a adopté une loi pour exclure les pensions des conventions collectives, de sorte que nous ne pouvons pas négocier nos pensions. Comme je l'ai dit, les niveaux de prestation ne sont pas tellement élevés, et nous n'avons rien à dire quant aux décisions relatives à l'investissement des fonds de pension. Bien que ce soient les meilleurs régimes qui existent pour un très grand nombre de personnes, nous considérons tout de même qu'ils ont des lacunes assez graves.

Nous voulons traiter de deux questions au sujet de nos régimes dans les provinces parce que vous devriez pouvoir formuler des recommandations à ce sujet.

Pour commencer, la question de réciprocité. Qu'un gouvernement provincial décide de négocier ou pas un accord réciproque avec un autre gouvernement provincial ou avec le gouvernement fédéral, c'est entièrement à sa discrétion. Par

[Texte]

a hodgepodge pattern across the country. Whereas workers going from province A to province B can under certain circumstances take their pension credits with them, workers going from province B to province C may not be able to take their pension benefits with them, and we think that is crazy. We think it should be mandatory that provincial governments negotiate with each other reciprocal arrangements so that a government employees moving from one province to another take the pension benefits with them.

The second is the question of integration. Most provincial employee plans are fully integrated with the Canada Pension Plan. The formula varies from province to province and the results, in the minds of our members at any rate, have been generally unsatisfactory.

We have outlined in our brief two specific examples, but basically our experience has been that integration tends to work against the lower-income groups in two ways. The first is in a situation where the contribution rates are tiered; as the YMPE is increased, the chance for lower paid employees to get benefits at the higher rate is reduced.

Second, lower-paid employees pay proportionally more for their benefits than do middle and upper income employees, and we would urge therefore the task force to recommend legislative prohibition of integration except in the context of phasing in improved CPP benefits.

We also want to address at some length, and have done so in our brief, and we would like to do so with you here today, the problem of women and pensions. The problem with the private pension system, in our judgment, has an even greater impact on women in the workforce. Approximately 50% of the members of our union are female.

Women are less likely than men to be covered by an employer-sponsored plan. For example, only 37.6% of women who work in this country are covered by a private pension plan as against 54.2% of the men, and a woman's best chance for coverage is to work in the public service since in 1978, 60% of the women covered by plans in our country were in the public service compared to 33% of the men. Women's greater mobility, primarily due to child-bearing, the traditional responsibilities for ill or aging family members, spouse relocation and escape from dead-end boring jobs, has meant greater difficulty for women particularly in maintaining pension coverage during their working lives. The lack of drop-out provisions and the long vesting periods often means women end up subsidizing pension plans because of their high turnover and mobility rates. The vesting and portability reforms that are suggested in the green paper, we think, would go a very long way to improve the situation for women in the paid labour force.

[Traduction]

conséquent, pour l'ensemble du pays, c'est assez anarchique. Un travailleur qui passe de la province A à la province B peut emmener avec lui ses crédits de pension dans certaines circonstances; par contre, un travailleur qui passe de la province B à la province C peut ne pas avoir cette possibilité et cela nous semble idiot. Les gouvernements provinciaux devraient être forcés de négocier des accords réciproques avec les autres gouvernements provinciaux pour qu'un employé gouvernemental qui déménage d'une province dans une autre puisse partir avec ses crédits de pension.

Le deuxième problème, c'est celui de l'intégration. La plupart des régimes destinés aux employés provinciaux sont totalement intégrés au Régime de pension du Canada. La formule varie d'une province à l'autre et, du moins de l'avis de nos membres, les résultats sont en général peu satisfaisants.

Dans notre mémoire, nous vous donnons deux exemples précis, mais en règle générale, nous avons pu constater que l'intégration travaillait au détriment des groupes à faibles revenus. Le premier de ces exemples, c'est celui des niveaux du taux de contribution en niveau. Au fur et à mesure que la moyenne annuelle des contributions augmente, les employés les moins payés ont moins de chance d'avoir des prestations à un niveau plus élevé.

Deuxièmement, les employés les moins payés paient leurs prestations proportionnellement plus cher que les employés dont le revenu est moyen ou supérieur. Par conséquent, nous insistons auprès du groupe de travail pour qu'il recommande qu'on interdise l'intégration à l'exception de l'introduction de prestations améliorées du Régime de pensions du Canada.

Il y a un autre problème dont nous avons parlé dans notre mémoire et dont nous tenons à vous reparler aujourd'hui, celui des femmes et des pensions. Nous estimons que les problèmes posés par les régimes de pension privés sont encore plus grands pour les femmes qui travaillent. Environ 50 p. 100 des membres de notre syndicat sont des femmes.

Les femmes souscrivent moins en règle générale aux régimes des employeurs. Par exemple, 37.6 p. 100 seulement des femmes qui travaillent dans ce pays souscrivent à un régime de pension privé alors que 54.2 p. 100 des hommes le font. En fait, pour les femmes, les meilleures possibilités sont offertes par la Fonction publique puisqu'en 1978, 60 p. 100 des femmes qui souscrivaient à un régime de pension dans ce pays appartenaient à la Fonction publique alors que, chez les hommes, il s'agissait de 33 p. 100 seulement. Les femmes ont une plus grande mobilité, surtout parce qu'elles ont des enfants, des responsabilités traditionnelles lorsque des membres de leur famille sont malades ou âgés, le fait qu'elles suivent leur conjoint lorsqu'il se déplace et qu'elles ont plus tendance à quitter un emploi ennuyeux, bref, toutes ces circonstances font que les femmes ont beaucoup de mal à conserver un régime de pension pendant toute leur vie active. Comme il n'existe pas de disposition de retrait et à cause de la longueur des périodes de dévolution, les femmes finissent souvent par subventionner les plans de pension des autres puisqu'elles changent d'emploi plus souvent et qu'elles sont plus mobiles. Les réformes relatives à la dévolution et à la transférabilité qui ont été proposées par le

[Text]

The issue of indexing is crucial for women because their longer life expectancy means they suffer greater erosion of their purchasing power where the plan has no indexing provisions.

The introduction of mandatory pension plans or the proposed RPAs would have a disproportionate impact on women because of the tendency, under both these proposals, to encourage money purchase plans. Besides the fact already mentioned about the failure of this type of plan to provide identifiable benefits, the annuities purchased are usually based on mortality tables which provide lower benefits to women even when their contribution rates are equal to men's.

We strongly urge the task force to reject these two proposals and to make use of unisex tables in the pension industry a mandatory feature.

We are encouraged by the green paper's recognition of the importance of mandatory survivor benefits in private plans. As well, recognizing occupational pension entitlements as family assets to be divided equally on divorce, is a recommendation we can support.

We urge the task force to take these recommendations one step further to recognize common law relationships under spousal benefits.

The Vice-Chairman: We are going to have to go to vote, but I will find out how long we have.

Mr. Fryer: Okay. Shall I keep going while you are finding out?

The Vice-Chairman: Please do.

Mr. Fryer: While we support many of the green paper's proposals regarding amending private plans to better meet women's needs, we are convinced that the public system can do this even better. It is already fully portable, vested, indexed and available to part-time workers, 75% of whom are female.

We are extremely gratified, by the way, to see that the Ontario government recently decided to support the child-rearing drop-out provision introduced in 1977. As you know, the Ontario government had been the lone hold-out in that regard. It represents a major improvement for women in the public pension system.

• 1600

We would like to see the provision further strengthened by expanding it to include care of disabled or elderly family members, since this too is a social responsibility most often carried out by women.

[Translation]

livre vert nous semblent de nature à améliorer la situation des femmes qui travaillent.

La question de l'indexation est cruciale pour les femmes parce que leur espérance de vie est plus longue, si bien que leur pouvoir d'achat est plus atteint lorsque les régimes auxquels elles ont souscrit n'ont pas de disposition d'indexation.

Des régimes de pension obligatoires ou les comptes de pension enregistrés qui sont actuellement à l'étude auraient des effets négatifs sur les femmes parce que dans les deux cas, cela encouragerait les régimes de retraite à cotisations déterminées. Non seulement, comme on l'a déjà dit, ce genre de régime n'offre-t-il pas des prestations identifiables, mais encore les rentes achetées sont d'ordinaire fondées sur des tables de mortalité qui accordent des prestations moindres aux femmes, même lorsque leurs contributions ont été égales à celles des hommes.

Nous insistons fermement auprès du groupe de travail pour qu'il rejette ces deux propositions et pour qu'il oblige l'industrie privée à adopter des tables unisexes pour ses régimes de pension.

Nous sommes heureux de constater que le livre vert reconnaît l'importance des prestations obligatoires aux survivants dans les régimes privés. De même, nous sommes en faveur de la recommandation qui veut que les régimes de pension des compagnies soient considérés comme un avoir de la famille et divisés également en cas de divorce.

Nous suggérons que le groupe de travail aille encore plus loin et reconnaisse les liens de droit commun aux fins des prestations aux conjoints.

Le vice-président: Nous allons être forcés d'aller voter, mais je vais m'informer pour savoir combien de temps il nous reste.

M. Fryer: D'accord. Est-ce que je continue pendant que vous vous informez?

Le vice-président: Je vous en prie.

M. Fryer: Nous sommes en faveur d'un grand nombre de propositions contenues dans le livre vert et qui sont destinées à mieux adapter les régimes privés aux besoins des femmes. Nous sommes convaincus toutefois que le système public est plus approprié pour parvenir à cette fin. Il est déjà pleinement transférable, dévolu, indexé et également à la disposition de travailleurs à temps partiel dont 75 p. 100 sont des femmes.

Soit dit en passant, nous sommes enchantés de constater que le gouvernement de l'Ontario vient de se déclarer en faveur de la disposition de retrait pour élever des enfants qui avait été introduite en 1977. Comme vous le savez, depuis longtemps, le gouvernement de l'Ontario est le dernier à traîner la patte. C'est une amélioration importante pour les femmes qui souscrivent à un régime de pensions public.

On pourrait d'ailleurs améliorer encore cette disposition en l'étendant aux soins de membres âgés ou malades de la famille; voilà encore une responsabilité sociale qui retombe le plus souvent sur les femmes.

[Texte]

With the divorce rate in Canada being what it is, we think it is important that credit-splitting be mandatory upon divorce. Statistics, as outlined in our brief, indicate that less than 10% of those eligible are applying for credit-splitting on divorce. Making credit-splitting mandatory would increase the equity and accessibility of the provision.

We support the green paper proposal on credit-splitting for survivor benefits. This proposal, we feel, would go a long way towards reducing the number of elderly widows.

The green paper proposals for increasing fairness to women in the private and public pension systems, as we have said, we find supportable. They represent justifiable recognition of an economic partnership and women's role in that partnership. This task force has the opportunity to improve a system that has long been unfair to women and to make a significant contribution to equality in the country.

Finally, we would like to deal with the point of homemakers. Work in the home is a valuable social contribution, which deserves recognition in the pension system. We therefore agree with the CLC proposal to integrate homemakers into the public system by increasing the income replacement rate and introducing mandatory credit-splitting. This would assure homemakers a guaranteed income above the poverty line, guaranteed income maintenance for low- and middle-income households, a guaranteed income in their own right that would continue on the death of their spouse.

There are many conflicting and emotional arguments on this issue of homemakers and pensions. The proposal to amend the Canada Pension Plan to allow direct contributions by or on behalf of homemakers raises a number of questions which have not been answered to our satisfaction. We have outlined these as we see them in our written brief.

We further understand that the Canadian Labour Congress's Committee on Equality will be making a separate submission to the task force in the fall on this issue, and we would expect at that time detailed discussions will take place regarding this subject. We would like to say to you at this time that if after that submission the task force initiates further discussions or debate on the question of homemaker coverage, we would be pleased to participate in those deliberations.

In conclusion, I would like to say on behalf of our union that one of our major concerns in this whole pension debate is that technical arguments do not obscure the fundamental issues in the debate. Actuaries and economists have a justifiable role, but the decisions will ultimately be political ones. We are optimistic that the task force will make progressive recommendations which would change the future of Canadians for the better. We have been following the submissions made to the

[Traduction]

Le taux de divorce étant ce qu'il est au Canada, il nous semble crucial de partager obligatoirement les crédits de pension au moment du divorce. Comme nous l'observons dans notre mémoire, les statistiques prouvent que moins de 10 p. 100 des gens qui sont admissibles demandent le partage des crédits au moment du divorce. En rendant cette disposition obligatoire, le système deviendrait plus équitable et plus accessible.

Nous sommes en faveur de la proposition du livre vert sur le partage des crédits pour les prestations aux survivants. Cette proposition, à notre avis, ferait beaucoup pour réduire le nombre des veuves âgées.

Les propositions du livre vert en vue de rendre les systèmes de pension privés et publics plus justes envers les femmes nous semblent raisonnables, comme nous l'avons déjà dit. Elles reconnaissent l'association économique des deux sexes et également le rôle des femmes dans cette association. Votre groupe de travail sera en mesure d'améliorer un système qui pendant très longtemps a été injuste envers les femmes; vous pourrez également faire une contribution importante à la cause de l'égalité dans ce pays.

Enfin, je vais maintenant traiter des personnes au foyer. Le travail au foyer est une contribution sociale de valeur qui doit être reconnue par le régime de pensions. Par conséquent, nous sommes d'accord avec le Congrès du travail du Canada qui propose d'intégrer les personnes au foyer au système public en augmentant le taux de remplacement du revenu et en introduisant le partage obligatoire des crédits de pension. Cela garantirait un revenu supérieur au seuil de la pauvreté aux personnes au foyer, et cela garantirait aux foyers à faible et moyen revenus un revenu de subsistance qui, de plus, continuerait au moment du décès de leur conjoint.

Cette affaire des personnes au foyer, pour ce qui est des pensions, suscite beaucoup de conflits et les arguments sont facilement émotifs. Si l'on modifiait le Régime de pensions du Canada pour permettre des contributions directes, directement ou au nom des personnes au foyer, un certain nombre de questions se poseraient qui n'ont pas encore eu de réponses satisfaisantes. Dans notre mémoire écrit, nous en faisons la liste.

Nous savons que le Comité du Congrès du travail chargé d'étudier l'égalité doit faire un exposé devant votre groupe de travail à l'automne et nous pensons qu'il faudra en profiter pour discuter de façon approfondie cette question. Pour l'instant, nous tenons à vous assurer que, si à l'occasion de cet exposé, de nouvelles discussions s'amorcent sur la question des pensions destinées aux personnes au foyer, nous aurions plaisir à y participer.

En conclusion, je le répète au nom de notre syndicat, une de nos principales préoccupations dans cette affaire des pensions, c'est de ne pas laisser les arguments techniques dissimuler les questions fondamentales qui sont en cause. Les actuaire et les économistes ont un rôle certain à jouer, mais en fin de compte, les décisions seront d'ordre politique. Nous faisons confiance au groupe de travail, nous pensons qu'il fera des recommandations progressistes dans l'intérêt de l'avenir des Canadiens. Nous avons suivi les exposés qui vous ont été faits avec

[Text]

task force with considerable interest, and will continue to do so. We are looking forward to your final report.

As I said at the outset, I would like at this time to end my introductory comments and call on Mr. Charles Lockwood, of the retirees division of our Ontario component, the Ontario Public Service Employees Union, to give you some comments on the problems faced by provincial government employees trying to get by on what we consider to be inadequate pensions from the perspective of the retiree group he is the head of.

Mr. Charles Lockwood (National Union of Provincial Government Employees (OPSEU Retirees Association)): First of all, ladies and gentlemen, I am a member of the retirees division of OPSEU, a body of 11,000 people.

In June of 1982, at the annual convention, pressure being applied by pensioners brought about a request on the floor of the convention that a division of retirees be formed to bring the attention of the public and the government to the dire circumstances in which a good many of our pensioners are living. To substantiate what has been said by Mr. Fryer, I brought along one test article, and it bears out exactly what he is saying: a person retiring after 23.5 years of service in the Ontario Public Service and now living on a pension of \$624.38 a month. At the discussions held at the initial meetings of the division, that figure seemed to be something that was really a joke.

There is no provision for anyone retiring at age 60 in the Ontario Public Service, on full pension after 20 years' service, to have any subsidy for their pension before they reach 65, when CPP cuts in. This is something on which the group has asked representation. They want to have consideration of a supplementary pension plan to cover them so they would not lose their homes and would have an adequate living in that period between 60 and 65 and, hence, some who are living into the 78 and 80 mark.

• 1605

I have before me a paper from a gentleman in Smith Falls, Ontario, who upon retirement was forced to live on \$238 a month. He retired when the pensions were reasonably low and they are certainly not reasonably high now, but until Canada Pension Plan cut in, he found himself in really dire circumstances in trying to keep a home and family together on \$238 a month.

On the private plan, at the meeting held at Smith Falls with the division they felt there was no way in which they could even consider a private plan per se; it benefited the middle- and upper-income people and not the low earners. They could not subsist on a low pension as provided in the private plan. There was some input at that meeting whereby people even insisted that we approach government with a view towards the doubling of the Canada Pension Plan.

I further cite a case of a chap who is earning \$5.15 hourly as a carpenter's helper in this province, with no pension plan

[Translation]

énormément d'intérêt et nous avons l'intention de continuer. Nous attendons avec impatience votre rapport final.

Comme je l'ai dit au début, je termine en demandant à M. Charles Lockwood du service des retraités pour l'Ontario, du syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario, de vous parler des problèmes spécifiques des employés du gouvernement de l'Ontario qui essaient de se débrouiller avec des pensions qui nous semblent insuffisantes; il défend le point de vue de groupes de retraités qu'il représente.

M. Charles Lockwood (syndicat national des employés de gouvernements provinciaux (Association des retraités)): Pour commencer, mesdames et messieurs, j'appartiens au Service des retraités du syndicat national, un organisme qui regroupe 11,000 personnes.

En juin 1982, à la convention annuelle, les pensionnés ont insisté sur la création d'un service des retraités pour attirer l'attention du public et du gouvernement sur les difficultés considérables d'un grand nombre de pensionnés. Pour confirmer les observations de M. Fryer, je vous ai apporté un article qui confirme précisément ce qu'il vous a dit: une personne qui prend sa retraite après 23.5 années de service dans la Fonction publique de l'Ontario doit vivre aujourd'hui avec une pension de 624.38 dollars par mois. Lors des discussions à l'occasion de la première réunion du service, nous nous sommes rendu compte que ce chiffre ressemblait à une mauvaise plaisanterie.

Il n'existe aucune disposition qui permette à un fonctionnaire de l'Ontario qui prend sa retraite à 60 ans après 20 ans de service de faire le pont jusqu'à l'âge de 65 ans, moment où le Régime de pensions du Canada intervient. C'est un point sur lequel le groupe a beaucoup insisté. Ils souhaitent qu'un régime de pension supplémentaire soit mis en place qui leur permette de ne pas perdre leurs maisons, d'avoir un niveau de vie suffisant pendant cette période entre 60 et 65 ans et les années qui suivent, puisque certains vivent jusqu'à 78 et 80 ans.

J'ai sous les yeux un document préparé par une personne de Smith Falls, en Ontario, et qui déclare qu'à sa retraite elle a dû vivre avec \$238 par mois. Elle a pris sa retraite à une époque où les pensions étaient raisonnablement faibles et on ne peut douter qu'à l'heure actuelle elles ne soient pas raisonnablement élevées. Mais en attendant le Régime de pensions du Canada, cette personne s'est trouvée dans une situation intenable pour essayer de faire vivre sa famille et de garder sa maison avec \$238 par mois.

Quant au régime privé, à la réunion de Smith Falls, on a jugé qu'un régime privé n'était pas vraiment concevable. Ces régimes servent bien les gens qui ont un revenu moyen et élevé, pas ceux qui ont de faibles revenus. Ils ne pourraient subsister sur les très petites pensions offertes par les régimes privés. Pendant cette réunion, certaines personnes ont même insisté pour que nous fassions des démarches auprès du gouvernement pour doubler le Régime de pensions du Canada.

Je peux vous citer le cas d'une autre personne qui gagne \$5.15 de l'heure comme aide-menuisier dans cette province. Il

[Texte]

contribution other than the Canada Pension Plan. What provision could this person possibly have towards his retirement when he has to wait until 65—if he can survive until 65—when he has access to the Canada Pension Plan?

There is a dire need for a total review of the pension system in Canada and the retirees' division of OPSEU is insisting that a universal plan be established to guarantee those people retiring from the workforce an adequate means of living. They ended by saying that, yes, a hand shake and a pat on the back are not enough; pension reform should be the first order of business.

Now having said that, if there are some particular questions, being a pensioner, I will certainly make an effort to respond to them.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you, Mr. Lockwood and Mr. Fryer. I might say that we have been informed that the vote will be at 4.15 p.m., which gives us about three or four minutes for questions. Who would like to start? Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, when I came into the meeting and apologized for being a bit late, Mr. Fryer, I guess it was, was speaking about how the average length of service of people in his union is about 14 years. Am I correct in remembering that?

Mr. Fryer: Yes, that is correct.

Mr. Weatherhead: I realize that the provincial public services have expanded a lot in recent years and therefore people perhaps go in at mid-life and that sort of thing, after working some place else, but still 14 years sounds awfully short. Why is it so short?

Mr. Fryer: That is partly because of the rapid expansion. In the province I know best, British Columbia, the average length of service of employees for males is 7 years, and for women, 4 years. That is in the provincial public service in the bargaining unit we represent.

The fact of the matter is that, by and large, wages in the public service are not as good as wages in the private sector. People move through the public sector and seek employment opportunities and career advancement outside it. Taken together, as I said, with the rapid expansion of the workforce, I think that has to be the explanation.

The fact is that the turnover rate is very high. Some of the places where people work, I think, explains it. We have a tremendously high turnover rate in our mental hospitals, for example; we have a very high turnover rate in our jails. People do not enjoy being jail-guards. They do not sign up as a jail-guard if there are more attractive occupations they could pursue. A number of the jobs we represent are held by the people in the lower-income categories of government service and who are, quite frankly, looking for opportunities outside, if they can get them.

[Traduction]

n'a pas de régime de pension autre que le Régime de pensions du Canada. Comment cette personne peut-elle espérer préparer sa pension quand elle est forcée d'attendre 65 ans—si toutefois elle survit jusque-là—pour toucher le Régime de pensions du Canada?

Il est urgent de réviser la totalité du régime des pensions au Canada, et le service des retraités de notre syndicat insiste pour qu'un régime universel soit créé pour garantir un niveau de vie suffisant aux gens qui cessent de travailler. Lors de la réunion, on a fini par conclure qu'une poignée de main et des félicitations n'étaient pas suffisantes, que la réforme des pensions était urgente.

Cela dit, en ma qualité de pensionné, je me ferai un plaisir de répondre à vos questions, si vous en avez.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci, monsieur Lockwood, monsieur Fryer. On nous a prévenus que le vote aurait lieu à 16h15, cela nous donne trois ou quatre minutes pour les questions. Qui veut commencer? Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, lorsque je suis arrivé—et je m'excuse d'être arrivé un peu en retard—M. Fryer, je crois, était en train d'expliquer que l'ancienneté moyenne des gens de son syndicat était d'environ quatorze ans. Je me souviens bien?

M. Fryer: Oui, c'est exact.

M. Weatherhead: Je sais bien que les fonctions publiques provinciales ont pris beaucoup d'expansion depuis quelques années et que, par conséquent, les gens entrent dans la Fonction publique à mi-carrière après avoir travaillé ailleurs, mais tout de même, quatorze ans cela semble vraiment peu. Pourquoi est-ce si peu?

M. Fryer: En partie à cause de l'expansion rapide de la fonction publique. Dans la province que je connais le mieux, la Colombie-Britannique, les hommes ont en moyenne sept ans d'ancienneté, les femmes, quatre ans. Cela, c'est pour l'unité de négociation provinciale que nous représentons.

Le fait est qu'en règle générale, les salaires dans la fonction publique ne sont pas aussi élevés que dans le secteur privé. Les gens passent par le secteur public, mais en même temps, ils cherchent des possibilités de carrière et d'avancement à l'extérieur. Ajouter à cela l'expansion rapide de la fonction publique, et vous avez l'explication.

Le fait est que le roulement est très élevé. La nature de certains emplois explique cela. Par exemple, dans les hôpitaux psychiatriques, le roulement est excessivement élevé. Dans les prisons également. Les gens n'aiment pas tellement être des gardiens de prison. S'ils peuvent trouver une occupation plus intéressante, ils n'acceptent pas de devenir gardiens de prison. Bon nombre des travailleurs que nous représentons détiennent des emplois peu rémunérateurs au sein de l'organisation gouvernementale. Ils n'hésitent pas à aller à l'extérieur s'ils en ont la possibilité.

[Text]

• 1610

Let me use a very simple example. Where I come from, liquor stores and Safeway supermarkets tend to be located next to one another in the same shopping centres. The checkout cashier in the supermarket makes 40% more than the person who works in the liquor store. So if the person who works in the liquor store can get friendly with the manager of the supermarket and get a job punching in the cash register in the supermarket, his wages go up by 40% but he is still going to basically the same workplace. That is just one example.

Government jobs, especially at the lower-income level, increasingly tend to be the jobs that people are moving through in trying to find more permanent positions . . .

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Excuse me, Mr. Fryer, but we must go and vote.

Mr. Fryer: I understand.

The Vice-Chairman (Mr. Demarais): We apologize for this . . .

Mr. Fryer: We appreciate that.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): We thank you very much for presenting your brief to us, and I am sure we will make good use of it.

Mr. Fryer: Thank you.

[Translation]

Je vais vous donner un exemple très simple. Dans ma région, les magasins des alcools sont très rapprochés des magasins d'alimentation *Safeway*; ils se trouvent souvent dans le même centre commercial. Or, les caissiers des magasins d'alimentation gagnent 40 p. 100 de plus que les personnes qui travaillent dans les magasins des alcools. Donc, les employés des magasins des alcools qui peuvent se mettre en bons termes avec les directeurs des marchés d'alimentation et arriver à obtenir un emploi de caissier dans les magasins d'alimentation voient leurs traitements augmentés de 40 p. 100 du jour au lendemain. Et leur lieu de travail reste le même.

Les emplois gouvernementaux, particulièrement ceux qui paient le moins, deviennent de plus en plus des emplois que les gens prennent temporairement en attendant d'avoir quelque chose de plus permanent . . .

Le vice-président (M. Desmarais): Je vous prie de nous excuser, monsieur Fryer, mais nous sommes convoqués à un vote.

M. Fryer: Je comprends.

Le vice-président (M. Desmarais): Nous vous prions de nous en excuser.

M. Fryer: Nous comprenons très bien la situation.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci beaucoup d'être venus nous présenter votre mémoire. Je suis sûr qu'il nous sera très utile.

M. Fryer: Merci.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the National Union of Provincial Government Employees: Du Syndicat national de la Fonction publique provinciale:

John L. Fryer, President;
Charles Lockwood, OPSEU Retirees Association;
Susan Attenborough, Research Officer.

John L. Fryer, président;
Charles Lockwood, Association des retraités du SEFPO;
Susan Attenborough, recherchiste.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 23

Wednesday, September 7, 1983
Thursday, September 8, 1983
Friday, September 9, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 23

Le mercredi 7 septembre 1983
Le jeudi 8 septembre 1983
Le vendredi 9 septembre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Pension Reform

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

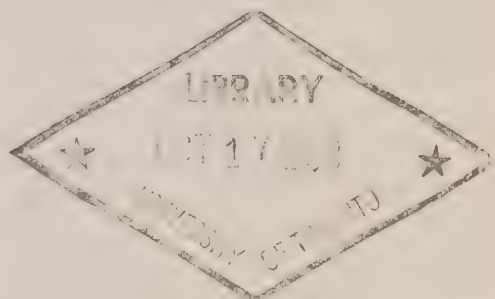
Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, SEPTEMBER 7, 1983

(47)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:25 o'clock a.m. this day at Yellowknife, Northwest Territories, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Messrs. Miller and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Government of the Northwest Territories: The Hon. Tom Butters, Minister of Finance; Eric Nielsen, Deputy Minister of Finance; Frank Gillmore, Manager, Compensation Development; Don Halback, Compensation Analyst; John W. Crouse, Vice President, Professional Services, Consulting Actuary from Reed Stenhouse Associates Limited; The Hon. Dennis G. Patterson, Minister responsible for the Status of Women; Stein Lal, Deputy Minister of Justice and Public Services; Gina Blondin, Executive Assistant to the Minister; Deborah Meldazy, Legislative Counsel. *From the Dene Nation:* Sam Gargin, Director of Programs; Jack Hicks, Workshop Team Member. *From the Native Women's Association of the Northwest Territories:* Bertha Allen, President; Sheila Keek, Director of Human Resource Development. *From the Northwest Territories Public Service Association:* Andrew F. Lamb, President; Maureen A. Hall, 1st Vice President and Equal Opportunity Co-ordinator.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. Butters made a statement and with the other witnesses, answered questions.

At 10:30 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 10:35 o'clock a.m., the sitting resumed.

Mr. Patterson made a statement and answered questions.

At 11:45 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 12:35 o'clock p.m., the sitting resumed, the Vice-Chairman, Mr. Louis Desmarais presiding.

The witnesses from the Dene Nation, the Native Women's Association of the Northwest Territories, and the Northwest Territories Public Service Association made statements and answered questions.

At 2:20 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, SEPTEMBER 8, 1983

(48)

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 7 SEPTEMBRE 1983

(47)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h25 à Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest), sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, M^{me} Killens, MM. Miller et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; K. Stotsky, Service de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest: L'honorable Tom Butters, ministre des Finances; Eric Nielsen, sous-ministre des Finances; Frank Gillmore, directeur, Développement du service de rémunération; Don Halback, analyste en rémunération; John W. Crouse, vice-président, Services professionnels, actuaire conseil de «Reed Stenhouse Associates Limited»; l'honorable Dennis G. Patterson, ministre chargé de la Condition féminine; Stein Lal, sous-ministre de la Justice et des Services publics; Gina Blondin, adjoint administratif auprès du ministre; Deborah Meldazy, juriste. *De la Nation Dene:* Sam Gargin, directeur des Programmes; Jack Hicks, membre de l'équipe des ateliers d'étude. *De l'Association des femmes autochtones des Territoires du Nord-Ouest:* Bertha Allen, présidente; Sheila Keek, directrice du Développement des ressources humaines. *De l'Association de la fonction publique des Territoires du Nord-Ouest:* Andrew F. Lamb, président; Maureen A. Hall, premier vice-président et coordonnateur du programme de l'égalité des chances.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du régime canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi, 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M. Butters fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 10h30, le Comité suspend ses travaux.

A 10h35, le Comité reprend ses travaux.

M. Patterson fait une déclaration et répond aux questions.

A 11h45, le Comité suspend ses travaux.

A 12h35, le Comité reprend ses travaux sous la présidence de M. Louis Desmarais (vice-président).

Les témoins de la Nation Dene, de l'Association des femmes autochtones des Territoires du Nord-Ouest et de l'Association de la fonction publique des Territoires du Nord-Ouest font des déclarations et répondent aux questions.

A 14h20, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 8 SEPTEMBRE 1983

(48)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 1:30 o'clock p.m. this day at Whitehorse, Yukon Territory, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Messrs. Miller and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Government of Yukon: The Hon. C.W. Pearson, Government Leader; Bruce McLennan, Comptroller, Department of Finance; John Philips, Florian Lemphers, Department of Health and Human Resources; Geri Walshe, Director of Compensation; Brian McLaughlin, Public Service Commission; Jo Thompson, Intergovernmental Affairs, Executive Council.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. Pearson made a statement and with the other witnesses answered questions.

At 2:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

FRIDAY, SEPTEMBER 9, 1983

(49)

The Special Committee on Pension Reform met at 9:00 o'clock a.m. this day at Vancouver, British Columbia, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Messrs. MacLellan, Miller and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the British Columbia Federation of Labour: Astrid Davidson. *From International Woodworkers of America:* J.J. Munro, President; Joan De'Ath, Director IWA Benefits; Gerry Stoney, Secretary, Treasurer. *From the Canadian Union of Public Employees:* David W. Adams, National Representative; Owen Dykstra, President, B.C. Division; Tom Chesterman, Chairperson, B.C. Division Pension Committee. *From the Carpentry Workers' Pension Plan:* John Harper, Board of Trustees; John J. Anatooshkin, Investment Manager. *From the B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter:* Paul Coridor, President; Floyd Murphy, President (Past); Gordon Argue, and James Rogers.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 13h30, à Whitehorse (Territoire du Yukon) sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, M^{me} Killens, MM. Miller et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; K. Stotsky, Service de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du gouvernement du Yukon: L'honorable C.W. Pearson, chef du gouvernement; Bruce McLennan, contrôleur, ministère des Finances; John Philips, Florian Lemphers, ministère de la Santé et des Ressources humaines; Geri Walshe, directeur du Service de la rémunération; Brian McLaughlin, Commission de la fonction publique; Jo Thompson, Affaires intergouvernementales, conseil exécutif.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du régime canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi, 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M. Pearson fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 14h30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE VENDREDI 9 SEPTEMBRE 1983

(49)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h00 à Vancouver (Colombie-Britannique) sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, M^{me} Killens, MM. MacLellan, Miller et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.C. Wolfson, associé à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; K. Stotsky, Service de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De la Fédération du travail de la Colombie-Britannique: Astrid Davidson. *Des ouvriers du bois internationaux de l'Amérique:* J.J. Munro, président; Joan De'Ath, directeur des avantages sociaux de l'IWA; Gerry Stoney, secrétaire-trésorier. *Du Syndicat canadien de la Fonction publique:* David W. Adams, représentant national; Owen Dykstra, président, Division de la C.B.; Tom Chesterman, représentant du Comité des pensions de la division de la C.B. *Du «Carpentry Workers' Pension Plan»:* John Harper, Conseil d'administration; John J. Anatooshkin, directeur des Investissements. *De la «B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter»:* Paul Coridor, président; Floyd Murphy, président (sortant); Gordon Argue et James Rogers.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures

Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 10:55 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:00 o'clock a.m., the sitting resumed.

The witnesses made statements and answered questions.

At 12:30 o'clock p.m., the Committee adjourned until 2:00 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING (50)

The Special Committee on Pension Reform met at 2:00 o'clock p.m. this day at Vancouver, British Columbia, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Messrs. MacLellan and Miller.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Vancouver Board of Trade: M. Bruce Pepper, President; James Patterson, Chairman, Task Force on Pensions. *From the British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council:* Roy Gauthier, President; Ken Priddle, Lou Molgat, Des Townley, Bert Brooker, Ray Gerrard, Administrators. *From the Employers Council of B.C.:* James G. Matkin, President and Chief Executive Officer; David Devine, Chairman; Jim McPherson, Bob Dyer, Ron Granholm, Richard Allen, Committee Members. *From the Canadian Federation of University Women:* Mrs. Margaret Strongitharm, President; Danuta Czerwinski, Chairperson of the Pension Reform Committee, Etobicoke University Women's Club; Peggy Mathieson, Member, Pension Reform Committee, Victoria University Women's Club; Alice Gray, retired teacher, Member BCTF Pension Committee, Vancouver. *From the National Women's Liberal Commission:* Lauris Talmey, President; Renate Bublick, Head of the Pension Committee.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 4:20 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 4:25 o'clock p.m., the sitting resumed.

The witnesses made statements and answered questions.

pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi, 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 10h55, le Comité suspend ses travaux.

A 11 heures, le Comité reprend ses travaux.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 12h30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI (50)

Le Comité spécial sur la Réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 14h00 à Vancouver (Colombie-Britannique) sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, M^{me} Killens, MM. MacLellan et Miller.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.C. Wolfson, associé à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; K. Stotsky, Service de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De la Chambre de commerce de Vancouver: M. Bruce Pepper, président; James Patterson, président du Groupe de travail sur les pensions. *Du «British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council»:* Roy Gauthier, président; Ken Priddle, Lou Molgat, Des Townley, Bert Brooker, Ray Gerrard, administrateurs. *Du Conseil des employeurs de la B.C.:* James G. Matkin, président et directeur exécutif; David Devine, président; Jim McPherson, Bob Dyer, Ron Granholm, Richard Allen, membres du comité. *De la Fédération canadienne des femmes universitaires:* M^{me} Margaret Strongitharm, présidente; Danuta Czerwinski, présidente du comité sur la Réforme des pensions, Club des femmes de l'Université d'Etobicoke; Peggy Mathieson, membre, comité sur la Réforme des pensions, Club des femmes de l'Université Victoria; Alice Gray, enseignante à la retraite, membre du comité sur les pensions de la BCTF, Vancouver. *De la Commission canadienne des femmes libérales:* Lauris Talmey, présidente; Renate Bublick, chef du comité sur les pensions.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi, 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 16h20, le Comité suspend ses travaux.

A 16h25, le Comité reprend ses travaux.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

At 5:40 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

A 17h40, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Friday, September 9, 1983

• 0900

The Chairman: Order, please. I do not have my gavel, but I am going to call the meeting to order anyway because, as most witnesses, and I am sure members of our committee, are aware, time is of the essence. I am going to begin with the B.C. Federation of Labour.

We have Astrid Davidson here representing that organization. Astrid, I am just going to mention this to you, as I will to every witness who comes before us, the format is roughly a 10-minute timeframe for you to give your presentation and 30 minutes for questioning by the members of our committee. If time permits—for instance, if we find there are not that many questions being asked—if you want to add something perhaps to emphasize your brief, that would be fine.

So with that, Miss Astrid Davidson, representing the B.C. Federation of Labour.

Miss Astrid Davidson (Director, B.C. Federation of Labour): I do not intend to read my entire brief. I want to make a few comments and then I will go through it and speak on specific points.

One of the things I want to mention, right off the bat, is that I feel this type of hearing is somewhat sad, in the fact that the very people who are suffering the most regarding not having adequate pensions are not usually present at these types of hearings. They do not have the resources to do their research; they do not have the equipment, typewriters, etc., to prepare briefs. Usually at these types of hearings those people are not available to make the presentations. I know that a lot of the people I work with are not in the particular situations that our retired people are, because we are working.

My experience comes mainly with working in community groups, in particular, women's groups, where I meet these people who are in dire circumstances. I just wanted to say that, because I do not know what it must be like to travel across Canada and simply meet people day after day who are representing organizations that have resources, like the B.C. Federation of Labour, to do that sort of thing.

The Chairman: If I can, I just would like to remind you that here in Vancouver, with the elders' network, senior citizen groups, women's groups, the whole purpose of the committee's travelling is to get the input from the grass-roots level. When we are in Ottawa, I agree with you, we tend to hear only from those large organizations that can afford to do the research and such to come before us as a national organization. I just did not want to leave that impression, because the majority of the groups we are going to be hearing here today are from small groups that either the federal government or the

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le vendredi 9 septembre 1983

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît. Je n'ai pas mon marteau, mais je vais ouvrir la séance quand même parce que vous le savez tous, les témoins comme les membres du Comité, le temps, c'est de l'argent. Nous allons commencer par la Fédération du travail de la Colombie-Britannique.

Astrid Davidson représente cette organisation. Astrid, je vous signale, comme je le ferai pour tous les autres témoins, que vous avez approximativement 10 minutes pour faire votre exposé puis nous aurons 30 minutes pour vous poser des questions. Si le temps le permet, par exemple si moins de questions que prévu sont posées, vous pourrez peut-être ajouter quelque chose pour insister sur certains passages de votre mémoire.

Je vous présente donc M^{lle} Astrid Davidson qui représente la Fédération du travail de la Colombie-Britannique.

Mlle Astrid Davidson (directeur, Fédération du travail de la Colombie-Britannique): Je n'ai pas l'intention de vous lire mon mémoire au complet. Je voudrais simplement faire quelques observations puis repasser les points saillants.

En commençant, je tiens à dire que ce genre d'audience est un peu triste puisque les personnes qui souffrent le plus de pensions insuffisantes sont généralement absentes de ces tribunes. Elles ne disposent tout simplement pas des ressources voulues pour faire les recherches qui s'imposent puisqu'elles n'ont ni équipement, ni machines à écrire, ni quoi que ce soit pour préparer des mémoires. Habituellement, ces personnes ne se présentent donc pas à de telles audiences pour faire des exposés. La plupart des gens avec lesquels je travaille ne sont pas dans la même situation que nos retraités puisqu'ils sont au travail.

Mon expérience me vient donc surtout de mes contacts avec des groupements communautaires, surtout des groupements de femmes, où j'ai rencontré de ces gens qui sont dans une situation précaire. Je tenais à dire cela car je ne sais pas ce que c'est que de traverser le Canada d'un bout à l'autre et de rencontrer chaque jour des gens qui représentent toutes sortes d'organisations disposant de ressources certaines, comme la Fédération du travail de la Colombie-Britannique, pour venir témoigner à de telles audiences.

Le président: Si vous permettez, je voudrais vous rappeler qu'à Vancouver, nous allons rencontrer toutes sortes de groupements de personnes âgées et de femmes. D'ailleurs, le but des déplacements du Comité, c'est d'entendre ce que les gens à la base ont à dire. À Ottawa, j'en conviens, nous n'entendons que les grands organismes qui peuvent se permettre de participer au système, c'est-à-dire de faire des recherches et de se présenter devant nous à titre d'organisme national. Je voulais éviter que vous gardiez cette impression car la majorité des gens que nous allons entendre ici aujourd'hui forment de petites organisations financées soit par

[Text]

provincial governments have funded to create senior citizen groups or women's action groups, etc.

Miss Davidson: I just wanted to add that I am quite aware of that. But even so, those particular groups have resources, but there are people who do not belong to things like that who are not in a position to actually appear before you and give their personal experiences.

Something else I wanted to mention, as I said at the beginning of my brief, there are legislation bills that have been introduced by our government in this province which I think will have a particular effect on the elderly, such as the Public Sector Restraint Act, the Income Tax Amendment Act, the Residential Tenancy Act, the Social Service Tax Amendment Act, and the Pension (Public Service) Amendment Act.

In particular with regard to Bill 18, at some further date I would like to submit more information on that. The B.C. government employees are currently analysing that bill in depth, and I think you should receive further information about that at some later date.

In particular, our philosophy of the B.C. Federation of Labour is that every person over the age of 65 should be above the poverty line and should have their standard of living maintained, and that if one spouse dies, the remaining spouse should also be able to maintain that standard of living. We believe the way to do that is through expansion of the public pension system.

We believe there is a place for occupational pension plans, but, as has been stated before, occupational pension plans do not cover everyone. In particular, I am concerned because of the high unemployment right now and the effect on pensions that is bringing. Occupational plans, and even the Canada Pension Plan, are affected by unemployment; and no one has seemed to have raised that very often.

Another thing that is occurring that I have not mentioned in my brief, simply because I have not read about it, but do know from my own personal experience, I have met at least five people—two of them are in my own family—who have a tremendous guilt about working and who have taken early retirement to leave jobs for other people. I wonder how much of that is occurring and how many people nearing retirement age are carrying a lot of stress around because they are actually working and feel they should not be.

Specifically, we believe the old age benefits should be increased by 25% so it will represent approximately 17.5% of the average industrial wage, rather than the 14% it does now. We believe they should continue to be indexed quarterly to the CPI and that the old age security benefit should be reviewed every five years to ensure that it represents approximately 17.5% of the average industrial wage. We believe the guaranteed income supplement for singles should be increased by 25%, and for couples by 11.5%; that the GIS benefits should continue to be indexed quarterly to the CPI, and that that should be reviewed every five years.

[Translation]

le gouvernement fédéral, soit par le gouvernement provincial, pour s'occuper des personnes âgées, de conscientisation, de femmes, etc.

Mlle Davidson: Je le sais fort bien, mais tout de même, ces petits groupes disposent de certaines ressources alors que d'autres qui n'en font pas partie ne sont pas en mesure de comparaître devant vous pour relater leur vécu.

De plus, comme je le dis au début de mon mémoire, notre gouvernement provincial a présenté certains projets de loi qui, à mon avis, auront des répercussions sur les personnes âgées. Songez par exemple au projet de loi sur les restrictions dans la Fonction publique, aux amendements à la Loi de l'impôt sur le revenu, au projet de loi sur le logement résidentiel, aux modifications de la taxe du service social, à l'amendement aussi de la Loi sur la pension de la Fonction publique.

D'ailleurs, je voudrais plus tard présenter des renseignements sur le Bill 18. Les employés du gouvernement de la Colombie-Britannique sont en train d'analyser en détail le projet de loi sur lequel vous devriez recevoir plus tard d'avantage de renseignements.

Pour la Fédération du travail de la Colombie-Britannique, toute personne de plus de 65 ans devrait vivre au-delà du seuil de la pauvreté et devrait pouvoir maintenir son niveau de vie d'avant la retraite. Ce devrait être la même chose pour la personne qui survit à son conjoint. Nous croyons que la meilleure façon d'y parvenir, c'est d'élargir le système public de pensions.

Les régimes de pension liés à l'emploi ont certes leur place, mais comme on l'a déjà dit, ils ne peuvent protéger tout le monde. C'est particulièrement vrai en ce moment étant donné le taux élevé de chômage et l'effet que cela peut avoir sur la pension. Les régimes privés, et même le Régime de pension du Canada, sont touchés par le chômage et pourtant, on ne semble pas avoir fait la remarque bien souvent.

De plus, je n'en parle pas dans mon mémoire parce que je n'ai rien lu sur le sujet, mais je sais d'expérience que certaines personnes se sentent énormément coupables de travailler et prennent donc une retraite prématurée afin de laisser leur place à d'autres. Je connais ainsi au moins cinq personnes qui l'ont fait, dont deux dans ma propre famille. Je me demande si cela est fréquent et combien de personnes approchant l'âge de la retraite sont affectées par ce stress parce qu'elles ont un emploi et croient qu'elles devraient l'abandonner.

Pour être plus précis, nous croyons que les prestations de vieillesse devraient être augmentées de 25 p. 100 afin de correspondre à peu près à 17.5 p. 100 du salaire industriel moyen au lieu de 14 p. 100, comme c'est le cas en ce moment. Nous croyons que ces prestations devraient continuer d'être indexées trimestriellement par rapport à l'IPC et que l'allocation de sécurité de la vieillesse devrait être revue tous les cinq ans afin de s'assurer qu'elle correspond effectivement à environ 17.5 p. 100 du salaire industriel moyen. Nous croyons que le supplément de revenu garanti pour les célibataires devrait être augmenté de 25 p. 100 et, pour les couples, de 11.5 p. 100, que les prestations du SRG devraient continuer d'être indexées

[Texte]

We have made mention here referring to the Canada Pension Plan, that there should be a provision for early retirement, especially when people are laid off, or for other reasons must leave their jobs early.

• 0910

Specifically, where Canada Pension Plan retirement benefits are concerned, we believe it should be increased from 25% to 50%; and again, Canada Pension benefits should be available at age 60 to people who have been involuntarily retired due to ill health or long periods of unemployment resulting from lay-offs and plant shut-downs or redundancies. I just might add here, and I mentioned it at the beginning of my brief, which I did not go over earlier, that the single-most popular resolution that has come before the B.C. Federation of Labour in the last 10 years has been a call for early retirement. That has not really been addressed by the green paper or by our provincial government and, actually, the Canadian Labour Congress, and we have not addressed it a great deal in our brief, although it is something our members feel very strongly about.

In regard to improving fairness to women, we think the increase in the old age security and the guaranteed income supplement will do a lot for women, but we would also like to see that the Canada Pension Plan benefits are split equally when the younger spouse reaches age 65; and that is more or less our answer to should there be a wage for homemakers. Of course, we believe also that the rule should be extended so that periods of low earnings resulting from attending children under age seven would not be included in a contributor's earning record for purposes of calculating Canada Pension benefits; that all spousal rights under the Canada Pension Plan should be available to common-law spouses who should not have to represent themselves as being married in order to exercise these rights; and also that the equal division of credits on divorce should be mandatory. I think your paper, and others, mentioned the fact that a lot of people do not know that particular right exists and that you can apply for that credit on divorce, and so we feel it should be mandatory.

We have also given you some specific things that we feel should be done with regard to survivor benefits. I am not going to go over those now.

And then fairness to the disabled, the Canada Pension Plan should provide the same degree of income protection in the event of disability as is provided by the old age security and CPP in the event of retirement; and as well, something has to be done about retirement income to immigrants. Those who have lived in Canada for 10 years should have some degree of fairness, or should be able to expect fairness, in their retirement. We did not go into a lot of detail about that, because we

[Traduction]

trimestriellement en fonction de l'IPC et qu'elles devraient être revues tous les cinq ans.

Nous avons mentionné en parlant du R.P.C. qu'il faudrait prévoir des dispositions pour les personnes qui prennent une retraite anticipée, particulièrement dans le cas des mises à pied ou pour toute autre raison forçant des travailleurs à prendre une retraite anticipée.

Plus précisément, nous croyons que les prestations du Régime de pensions du Canada devraient être augmentées de 25 à 50 p. 100. Ces prestations devraient être versées à partir de l'âge de 60 ans à tous ceux qui ont été obligés de prendre leur retraite malgré eux pour des raisons de maladie ou à la suite de longues périodes de chômage faisant suite à des mises à pied, à des fermetures d'usine ou des suppressions de poste. J'ajouterais, comme je le dis au début du mémoire, que la résolution la plus populaire jamais adoptée par la Fédération du travail de la Colombie-Britannique depuis 10 ans demandait la retraite prématurée obligatoire. Ni le Livre vert, ni notre gouvernement provincial, ni même le Congrès du travail du Canada n'ont prêté beaucoup d'attention à cette question. Nous-mêmes, nous n'en parlons pas beaucoup dans notre mémoire, mais nos membres y attachent beaucoup d'importance.

Pour rendre le système plus équitable à l'endroit des femmes, nous croyons que la hausse de la sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti améliorera grandement leur situation, mais nous voudrions également que les prestations du Régime de pensions du Canada soient divisées moitié-moitié quand le conjoint le plus jeune atteint l'âge de 65 ans. Voilà *grosso modo* notre solution au problème du salaire pour les ménagères. Bien entendu, nous croyons également que la règle devrait être élargie afin que les périodes de revenu inférieur dû à l'éducation des enfants de moins de sept ans n'entrent pas dans le calcul de la pension d'un cotisant au Régime de pensions du Canada. De plus, tous les droits accordés au conjoint en vertu du Régime de pensions du Canada devraient être consentis au conjoint de droit commun qui ne devrait pas être obligé de se prétendre marié pour pouvoir exercer ses droits. En outre, la répartition égale des crédits au moment du divorce devrait être obligatoire. Le Livre vert et beaucoup d'autres documents mentionnent que des tas de gens ignorent l'existence de ce droit et ne demandent donc pas la répartition des crédits au moment du divorce; par conséquent, cela devrait être tout simplement obligatoire.

Nous faisons également certaines suggestions précises touchant la pension des survivants. Je ne vais pas les exposer maintenant.

En toute justice pour les handicapés, le Régime de pensions du Canada devrait offrir le même degré de protection du revenu en cas d'invalidité que la sécurité de la vieillesse et le RPC au moment de la retraite. Il faut également régler le problème des revenus de retraite des immigrants. Ceux qui vivent au Canada depuis 10 ans devraient s'attendre à un traitement équitable au moment de leur retraite. Nous n'en parlons pas avec force détails parce que nous n'en avons pas

[Text]

have not adequately discussed it at the federation level, but we are aware of the CLC's proposals. Our committee, at least, is in agreement with those proposals which we feel should receive more debate within our conventions and among our rank and file before we take exactly the same position.

And last of all, I want to refer to the occupational pension plans. Vesting full and automatic after two years is something we agree with. A government-run central pension registry should be established to keep track of the vested pension benefits of workers who terminate before retirement, and benefits under money-purchase plans should be calculated according to unisex mortality tables. I feel strongly about that personally since I have that type of pension plan. I do not think it is fair that the men that I work with will actually see greater benefits than I will because of that difference.

The other thing we want to emphasize under our 19 proposals for an occupational pension plan is that we believe some consideration should be given for the fact that a lot of our pension plans are achieved under collective bargaining and that a pension plan should only be able to be introduced or amended through that collective bargaining process in occupational pension plans.

I think I will leave the rest and let you ask me some questions now.

The Chairman: Miss Davidson, thank you very much for your presentation here this morning on behalf of the B.C. Federation of Labour. I am going to open it up for questions by members. Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome the B.C. Federation of Labour to our first meeting in Vancouver. We have just met in Yellowknife and the Yukon and have had some interesting input from those two areas. It is interesting that this morning we have, I think, the major worker groups before us, with the B.C. Fed, CUPE, and the IWA meeting with us early this morning, and this afternoon we have employer groups and councils. Having had the opportunity to look at the briefs of both the employees and the employers, I begin to wonder how this committee is going to reconcile the really opposing points of view between the workers on the one hand and the employers and the insurance industry on the other, because where you in your brief, Astrid, have indicated that we need an extension of the public plans, just as we have heard in Ottawa over the past few months, the employers are calling for an extension of the private plans.

Some questions I would like to ask you first of all would be on the attitudes of the B.C. Fed members towards pensions in terms of the willingness of your membership to put away, probably at an early age in many cases, increased amounts of money through the Canada Pension Plan to their retirement years. Is it something that young workers are considering? Are they actively thinking about retirement, or is it, as we have heard in other jurisdictions, that young people really are not

[Translation]

suffisamment discuté au niveau de la fédération. Toutefois, nous connaissons les suggestions du CTC et notre comité du moins appuie ces suggestions qui devraient être discutées davantage lors de nos congrès et par tous nos membres avant que nous prenions position.

En terminant, je voudrais vous parler des régimes de pensions privés. Nous sommes en faveur d'une dévolution entière et automatique après deux ans. Un registre central de pensions administré par le gouvernement devrait être créé afin de pouvoir noter les droits à une pension des travailleurs qui quittent avant l'âge de la retraite, et la pension des régimes de souscription au comptant devrait être calculée avec une table de mortalité unique pour les deux sexes. J'y tiens beaucoup personnellement puisque c'est le genre de régime que j'ai. Je trouve injuste que mes collègues masculins de travail obtiennent plus tard une pension supérieure à la mienne tout simplement parce qu'ils sont des hommes.

A propos de nos 19 suggestions pour les régimes de pensions des employés, il est important de tenir compte du fait que la plupart des régimes de pensions sont acquis par la négociation collective. Par conséquent, de tels régimes ne devraient pouvoir être créés ou modifiés que par la négociation collective.

Je ne vous parlerai pas du reste; je vais plutôt répondre à vos questions.

Le président: Mademoiselle Davidson, je vous remercie d'être venue présenter cet exposé ce matin au nom de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique. Les membres peuvent maintenant poser des questions. Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président. Je désire souhaiter la bienvenue à la Fédération du travail de la Colombie-Britannique à l'occasion de notre première séance à Vancouver. Nous arrivons de Yellowknife et du Yukon où nous avons entendu des propos très intéressants. Ce matin, les principaux groupes de travailleurs viennent nous rencontrer puisqu'il y a la Fédération du travail de la Colombie-Britannique, le SCFP et le Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique. Cet après-midi, nous entendrons des organismes d'employeurs. Comme j'ai eu l'occasion de lire et les mémoires des employés et ceux des employeurs, je commence à me demander comment le Comité pourra concilier les points de vue tout à fait divergents des travailleurs d'une part et des employeurs et assureurs d'autre part parce que, dans votre mémoire, Astrid, vous dites qu'il faut élargir les régimes publics alors que depuis quelques mois, à Ottawa, nous entendons les employeurs réclamer un élargissement des régimes privés.

Je voudrais vous demander quelle est l'attitude des membres de la fédération face aux pensions. Par exemple, seraient-ils disposés à mettre de côté, alors qu'ils sont souvent encore bien jeunes, plus d'argent dans le Régime de pensions du Canada en prévision de leur retraite. Les jeunes y songent-ils? Réfléchissent-ils sérieusement à leur retraite ou alors, comme d'autres nous l'ont dit, les jeunes se désintéressent-ils totalement de leur pension? D'après vous, quelle serait l'attitude des membres de

[Texte]

all that interested in seeing or thinking about pension plans? What would you say the attitude of the B.C. Fed members are in terms of seeing the expansion of the Canada Pension Plan and the contribution that might involve?

Miss Davidson: Certainly there is that thing where the younger you are the farther away retirement is and so there is less inclination to plan for your retirement at an early age. But a lot of that has to do with the fact, and this is not mentioned enough, that wages and pensions are basically the same thing—they come from the same place. If you negotiate so much money for pensions or increased benefits, basically you know you are going to get less wages in that negotiation. You know there is that trade-off, but when you are younger you probably would prefer to have the money to spend immediately. The other thing is that a lot of the pension plans are not really that great and there is not much incentive to go for them.

• 0920

For a number of years pension plans were not available to women in some of the places where I worked. If people were going for a pension plan, that was going to affect my wages, so I would certainly feel it was not important at that particular time, and anyway, I did not even have any access to a pension plan. It has to be remembered that wages and benefits really come from the workers' pockets, whatever way it is divided up, and also the fact that a lot of the problems that have been listed with occupational pension plans have really deterred people from thinking they are very important and going after them.

Mr. Miller: The expansion of the CPP to 50% from the present 25% would require some additional contribution. There has been a fair amount of suspicion about how the Canada Pension Plan funds are being invested. Are you satisfied that those funds are being invested adequately by the provinces; or has the B.C. Fed suggested that some of those funds should be invested in the same manner as private plans are invested in by the private sector?

Miss Davidson: We have taken the position that the way the public pension system is being invested now is quite okay with us. I have not really gone into this in the brief; simply because we do not know enough about it and how to tackle it, but certainly it has been raised among the membership that they are not very happy with the way their pension funds... these are private ones—are being invested. They want more control over that and more say in what is happening there.

But in terms of the public system, one of the things that does worry us is, and it has been mentioned somewhere, is that maybe the provinces will not pay back the money they borrowed from that. We think they should pay it back.

Mr. Miller: Yes. I would think there should be no doubt that that money is owing to the contributors of the plan, and hopefully the provinces would pay that money back. I think there is an obligation on their part to do so, and hopefully they will. It is disturbing to know that some of them are hinting they may not; and I wonder if those provinces are not abusing the pension system by using those general revenues for

[Traduction]

la Fédération de la Colombie-Britannique si on élargissait le Régime de pensions du Canada en augmentant donc les cotisations?

Mlle Davidson: Evidemment, plus vous êtes jeune, plus grand est le nombre d'années qui vous séparent de la retraite et par conséquent, moins vous vous y préparez. Je pense toutefois qu'on ne dit pas assez souvent que cette attitude est due au fait que les salaires et les pensions proviennent de la même source. Si vous négociez tant d'argent pour les pensions ou pour de meilleurs avantages, vous savez que vous obtiendrez une augmentation de salaire moindre. Quand on est jeune, on préfère sans doute disposer de cet argent immédiatement. De plus, beaucoup de régimes de pension ne sont pas extraordinaires et sont donc loin d'être attrayants.

Pendant plusieurs années, les femmes ne pouvaient même pas avoir de régime de pension à certains endroits où j'ai travaillé. Quand on demandait un régime de pension, on savait que cela toucherait les salaires. De toute façon, je n'étais moi-même même pas admissible, par conséquent, cela n'avait aucune importance pour moi à ce moment-là. Il ne faut jamais oublier que quel que soit le partage, les salaires et les avantages sociaux sont toujours tirés des poches des travailleurs. De plus, la plupart des problèmes qu'on trouve aux régimes de pension des employés font que ceux-ci ne les trouvent pas importants et ne les recherchent donc pas.

M. Miller: Si l'on portait la prestation du RPC à 50 p. 100 au lieu de 25 p. 100 comme c'est le cas actuellement, il faudrait augmenter les cotisations. On a beaucoup demandé si les fonds du Régime de pension du Canada étaient judicieusement investis. D'après vous, les provinces investissent-elles bien ces fonds ou serait-il préférable que ceux-ci soient investis comme les régimes privés?

Mlle Davidson: Pour nous, les fonds du régime public sont bien investis. Je n'en parle pas tellement dans le mémoire, tout simplement parce que nous n'en savons pas suffisamment sur la question ni sur la façon de régler le problème, mais toutefois nos membres se sont dit pas très heureux de la façon dont leurs régimes de pension privés sont investis. Ils voudraient pouvoir exercer un meilleur contrôle là-dessus.

Quant au régime public, ce qui nous inquiète vraiment, comme on le dit quelque part, c'est que les provinces refusent de rembourser l'argent qu'elles ont emprunté. Nous croyons qu'elles devraient être obligées de le faire.

M. Miller: En effet. On devrait être assuré sans l'ombre d'un doute que cet argent appartient aux cotisants et que les gouvernements provinciaux rembourseront intégralement. C'est pour eux une obligation dont ils s'acquitteront, du moins nous l'espérons. C'est troublant de voir que certains gouvernements provinciaux laissent entendre qu'ils ne rembourseront pas. Je me demande si ces gouvernements n'abusent pas du

[Text]

provincial investments that I think, by and large, are for the social good in terms of contributions to hospitals, education, hydro, etc.

Is there some real problem in terms of not a good understanding of the Canada Pension Plan and how it is invested by provinces? Is there a need for this committee to make some recommendation that there be a greater disclosure of how that money is being invested and what commitments the provinces have to paying the fund when, indeed, we start getting into use of the principal of the Canada Pension fund?

For example now, there is something like \$22 billion in principal lent through the fund and yet some people are claiming that the fund is bankrupt. Would it be useful to your workers to be given some greater degree of confidence through some disclosures by provinces and the federal government about CPP? I guess what I am concerned about is that if the B.C. Fed and other labour organizations are calling for the expansion of the CPP when there is, I think, a general impression in the population that the CPP is under-financed, that it is not going to have money when they indeed retire, what can we do to overcome that fear in the working community?

Miss Davidson: You have mentioned two things, and one is about the actual investment. I think everybody would be interested in knowing where that money is going. Also, they want to know where the private pension fund money is going. I think more has to be published, not only about the public pension system but the private pension system, about what actually is happening, where the money is going, and what will happen in the future, and it has to be in a language that people can understand.

Mr. Miller: One final question. I would like to comment that I think the brief is excellent. It covers most of the topics this committee is really grappling with. But with regard to your last point, are you, through negotiations and collective bargaining getting greater access to information of your pension plans? Are you finding that more employees are sitting on joint trustee boards for those pension funds so that you do have some input into investments?

Miss Davidson: I am not sure there is an increase in that. Several of our people are on joint trustee boards and are involved in the management and the investment of it; but that has come after a long period of time and possibly strikes and what-have-you to achieve that. Others are still trying to achieve that.

Mr. Miller: Thanks very much.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.* Madam, first I would like to say that I am very pleased that your brief is so clear in expressing the concern of the women. I agree with much, much, much of your brief.

Miss Davidson: Thank you.

[Translation]

régime de pension en utilisant ces revenus pour leurs investissements qui ne rapportent pas, c'est-à-dire pour le bien-être des gens comme les hôpitaux, l'enseignement, l'électricité, etc.

Se pourrait-il qu'on ne comprenne pas bien le Régime de pension du Canada et la façon dont il est investi par les gouvernements provinciaux? Faudrait-il que notre Comité recommande la divulgation de la façon dont cet argent est investi et des engagements qu'ont pris les provinces, si jamais l'on devait se servir du capital du régime?

Par exemple, on a prêté environ 22 milliards de dollars en capital et pourtant, certains prétendent que le régime est en faillite. Vos travailleurs trouveraient-ils utile qu'on les rassure en divulguant ce que font les provinces et le gouvernement fédéral du RPC? Ce qui m'inquiète, c'est que la fédération de la Colombie-Britannique et d'autres syndicats réclament l'élargissement du RPC alors que les gens ont l'impression que le régime manque de fonds et qu'on ne pourra pas leur verser une pension lorsqu'ils prendront leur retraite. Comment pourrait-on faire disparaître cette crainte des travailleurs?

Mlle Davidson: Vous parlez de deux choses différentes, et tout d'abord des investissements. Je pense que tout le monde serait bien heureux de savoir comment on utilise cet argent. Ils voudraient aussi avoir les mêmes renseignements sur leurs régimes privés. Il faudrait donc qu'on en divulgue davantage non seulement sur le régime public, mais aussi sur les régimes privés, afin qu'on sache ce qui se passe au juste, où est investi l'argent et ce qui adviendra dans l'avenir, le tout, dans une langue que tout un chacun peut comprendre.

M. Miller: Une dernière question. Je tiens à dire que je trouve votre mémoire excellent. Il traite de la plupart des questions qui retiennent vraiment l'attention du Comité. Quant à votre dernière observation, pourriez-vous, par la négociation collective, obtenir davantage de renseignements sur vos régimes de pension privés? Les employés sont-ils plus nombreux à faire partie de comités mixtes de fiduciaires de fonds de pension afin que vous ayez votre mot à dire sur les investissements?

Mlle Davidson: Je n'en suis pas certaine. Beaucoup de nos membres font partie de comités mixtes de fiduciaires et participent donc à la gestion et à l'investissement des fonds. Toutefois, il a fallu beaucoup de temps pour y parvenir, entre autres des grèves et divers autres moyens de pression. D'autres n'ont pas encore obtenu ce droit.

M. Miller: Merci beaucoup.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: *Thank you, Mister Chairman.* Madame, je tiens d'abord à vous dire que votre mémoire me plaît énormément puisqu'il exprime clairement ses préoccupations envers les femmes. Je suis d'accord avec une bonne partie de votre mémoire.

Mlle Davidson: Je vous remercie.

[Texte]

Mrs. Killens: I do have a few questions to clarify some points. My first one comes from page 3 where you speak of your philosophy. I am getting two messages here. In your (a) you say that retirement income must be above the poverty line, regardless of preretirement earnings or any other life circumstance. Fine. In (b) you say that one should be able to move from paid employment to retirement and continue to enjoy the same standard of living.

To illustrate my question I will say: Suppose I have a skilled worker who has made \$40,000 all of his life. If he is going to continue to enjoy the same standard of living, he is going to be far higher than the one who is just above the poverty line. I am looking for where the responsibility lies. Does the responsibility lie with that person while he or she was making the \$40,000 to look after some part of their retirement so that their standard of living will be where they would like it to be, or should I just let them spend their money the way they want to spend their money while they are earning that much money and then the taxpayer—the government—fills in the gap so that their standard of living remains as high as they had it before retirement?

Miss Davidson: Let me get this straight now. We are addressing retirement income and we are saying it should be above the poverty line and it should also maintain the standard of living. The question arises: Are you telling me that people who are poor before retirement should continue being poor? I do not think pension plans are really a redistribution of wealth from the rich to the poor but that the standard should be above the poverty line, which in some cases will mean they actually increase their earnings.

Mrs. Killens: My question was not exactly that. My question was: The one who was making a good wage, his standard of living all of his life would have been a little higher than the one who has had to struggle all of his life, should he have foreseen his retirement time and invested some of his own earnings while the money was good to look after his retirement so that his standard of living...? As a committee, I am looking for an answer from you...

Miss Davidson: Okay, I see what you are talking about... should that person take on the responsibility? The problem with investing is there is no guarantee what the investment will be. That is the same with a house. In the green paper it talked about housing as being almost as if you sell it immediately after you retire and that should help you along. Well, we do not know what those houses will sell for; and I give you the example of my own parents who just retired, both of them.

A year-and-a-half ago, had they sold their Vancouver home, they would have got close to \$180,000. They sold it last month and got \$85,000 a year and a half later. So if they had been planning for their retirement on what it was two years ago, of course it would have fallen short. In investments you cannot have any guarantees because there are so many factors. And there are people who buy a small business, hoping it will give them some retirement income, and then it goes bankrupt just before they retire.

[Traduction]

Mme Killens: Je voudrais avoir certaines précisions. Par exemple, à la page 3, vous parlez de votre philosophie. J'y décèle une légère contradiction. Dans le premier paragraphe, vous dites que les revenus de retraite devraient être au-dessus du seuil de la pauvreté, quels que soient les revenus avant la retraite ou les autres circonstances de la vie. Très bien. Dans le second paragraphe, vous dites qu'on devrait pouvoir quitter un emploi rémunéré au moment de la retraite sans pour autant subir une diminution de niveau de vie.

Pour poser ma question, je vais utiliser un exemple. Supposons qu'un travailleur spécialisé ait gagné \$40,000 toute sa vie. S'il doit maintenir le même niveau de vie après sa retraite, il jouira d'un niveau très nettement supérieur à celui qui se trouve à peine au-dessus du seuil de la pauvreté. Je me demande sur qui doit reposer la responsabilité: sur la personne qui tout au long de ses années a \$40,000 de revenu et devrait songer à sa retraite afin de maintenir son niveau de vie, ou sur le contribuable et le gouvernement qui devraient le laisser dépenser tout son argent comme il l'entend pour ensuite combler l'écart au moment de sa retraite? Comment dois-je répondre à cela?

Mlle Davidson: Pour ce qui est des revenus de retraite, nous croyons qu'ils devraient être au-dessus du seuil de la pauvreté et que le retraité devrait pouvoir maintenir son niveau de vie. Êtes-vous en train de me dire que ceux qui sont pauvres avant la retraite devraient continuer à l'être? Je ne crois pas que les régimes de pension devraient donner les biens des riches aux pauvres, mais qu'ils devraient viser à maintenir les pensionnés au-dessus du seuil de la pauvreté, ce qui signifiera parfois une augmentation de leurs revenus.

Mme Killens: Ce n'est pas la question que j'ai posée. Celui qui a fait un bon salaire toute sa vie et qui aura donc eu un niveau de vie supérieur à celui qui aura eu du mal à joindre les deux bouts doit-il prévoir sa retraite et investir une partie de ses revenus pendant qu'il a de l'argent afin de pouvoir maintenir son niveau de vie après sa retraite? Je voudrais que vous puissiez me répondre.

Mlle Davidson: Je comprends ce que vous voulez dire. Cette personne devrait-elle assumer la responsabilité de sa retraite? Le problème, c'est que les investissements n'apportent aucune garantie. C'est la même chose pour une maison. Dans le Livre vert, on fait presque comme si les gens vendaient leur maison presque au moment de leur retraite afin de pouvoir s'aider un peu. Pourtant, on ignore quel sera le prix de vente de ces maisons. Je peux vous donner comme exemple mes parents qui viennent tous les deux de prendre leur retraite.

Il y a un an et demi, s'ils avaient vendu leur maison de Vancouver, ils auraient obtenu près de \$180,000. Ils l'ont vendue le mois dernier et n'ont obtenu que \$85,000. S'ils avaient établi leurs prévisions en se basant sur ce qu'il en était il y a deux ans, il y aurait évidemment une perte. En matière d'investissement, rien n'est jamais garanti tellement il y a de facteurs. Il y a des gens qui achètent une petite affaire en espérant que cela leur rapportera un revenu pour leur retraite.

[Text]

[Translation]

et cette affaire fait faillite juste avant qu'ils ne prennent leur retraite.

• 0930

What we are saying is that it is very nice for somebody to be able to invest or to have a house, etc., but it does not guarantee that everybody will get that, because housing and investment are not universal; it does not have any guarantees. If this was something we said today that, okay, everybody must take responsibility, it is not going to help those people who are today living in poverty.

Mrs. Killens: I know. But my question is, I will try again: For example, if a person was to invest in RRSPs, or, as the green paper recommends, a new way, RPAs, a registered pension account, that is hard cash, and if that is invested it will be waiting. An RPA, as you know, will be locked in. How about that kind of investment for that person who has looked after himself or herself while they could?

Miss Davidson: Again, and I have a list of some of these things here, you cannot guarantee the replacement of a predetermined percentage of preretirement earnings. As I just said, workers with identical histories of earnings and contributions will not have identical benefits. Their benefits will depend on how well or how badly their money is invested. And when you talk about RRSPs, you are talking about a money-purchase plan, which you can never guarantee what the end-all benefit will be. The full benefits that might arise from these proposals will not be available for decades into the future, despite the fact that their impact on pension costs and foregone government revenues will be felt immediately. And of course, there is the full inflation protection that is not built into that, and survivor and disability benefits will only be available if retirement benefits are reduced; and then, what if I am not working for a period in order to raise children, or if I get laid off? What happens then?

The Chairman: Your last question, Madam Killens.

Mrs. Killens: Of course, my last question; which one will it be? All right, on page 9, point 5, you say that full C/QPP benefits should be available at age 60. Do you see a penalty attached to retirement at age 60?

Miss Davidson: A penalty?

Mrs. Killens: Yes. In Quebec, beginning January 1984, the QPP will begin at age 60. There will be a penalty to it. The people of Quebec who want to retire as of January 1, 1984 will have a penalty if they retire at 60, but they can if they wish.

Miss Davidson: Would that be like a reduced benefit?

Mrs. Killens: Yes, of course.

Nous disons donc tout simplement qu'il est peut-être très joli de pouvoir investir ou acheter une maison, etc., mais que ce n'est pas une garantie pour tout le monde car ce n'est pas universel, cela ne présente pas de garanties. Bien sûr, tout le monde doit prendre conscience de ses responsabilités, mais ce n'est pas cela qui va aider ceux qui aujourd'hui vivent dans la pauvreté.

Mme Killens: Je sais bien mais ma question est la suivante, je la répète: par exemple, si une personne voulait investir dans un régime enregistré d'épargne-retraite, comme le recommande le Livre vert, dans un compte de pension enregistré, ce n'est pas une maison ni une affaire, c'est de l'argent et si c'est investi, cela attendra. Un compte de pension enregistré comme vous le savez, sera bloqué. Que pensez-vous d'un investissement de ce genre pour quelqu'un qui tant qu'il le peut essaie de penser à sa retraite.

Mlle Davidson: Là encore et j'ai là une liste de tout cela, vous ne pouvez garantir le remplacement d'un pourcentage prédéterminé des gains avant la retraite. Des travailleurs ayant toujours gagné à peu près la même chose et cotisé la même chose ne retireront pas des prestations identiques. Leurs prestations dépendront de la façon dont leur argent est investi. Quand vous parlez de régime enregistré d'épargne-retraite, vous parlez d'un régime acheté et vous ne pouvez jamais garantir ce que seront en fait les prestations. Le résultat de ces propositions ne sera connu que dans des décennies, même si leur incidence sur le coût des pensions et sur les recettes gouvernementales ainsi prévues sera immédiatement ressentie. D'autre part, bien sûr, il n'y a pas de protection contre l'inflation et les prestations aux survivants ou les prestations pour handicapés n'existeront que si les prestations de retraite sont diminuées; qu'arrive-t-il alors si je ne travaille pas pendant un certain temps pour élever mes enfants ou si je suis mis à pied? Qu'en est-il?

Le président: C'est votre dernière question, madame Killens.

Mme Killens: Bien sûr, mais quelle sera-t-elle? D'accord, à la page 9, au point 5, vous déclarez que la retraite complète devra être accordée à 60 ans aux termes du Régime de pension du Canada ou du Régime des rentes du Québec. Pensez-vous qu'il puisse y avoir une pénalité pour ceux qui se retirent à 60 ans?

Mlle Davidson: Une pénalité?

Mme Killens: Oui. Au Québec, à partir de janvier 1984, le Régime des rentes du Québec commencera à 60 ans. Il sera assorti d'une pénalité. À partir du 1^{er} janvier 1984, les Québécois qui voudront prendre leur retraite à 60 ans pourront le faire mais devront payer une pénalité.

Mlle Davidson: Cela veut-il dire que leurs prestations seront diminuées?

Mme Killens: Oui, bien sûr.

[Texte]

Miss Davidson: That is one of the problems, is it not? I do not think that should have a penalty.

Mrs. Killens: Okay. Thank you. Was that my last question?

The Chairman: Yes, it was.

Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

First of all, concerning your brief on page 9, you say:

Full C/QPP benefits should be available at age 60 to people who have been involuntarily retired due to ill health or long periods of unemployment . . .

I just wanted to get further information from you on why you feel this should be a matter of concern on pension plans.

Miss Davidson: We were talking about Canada Pension Plan.

Mr. MacLellan: Right.

Miss Davidson: I think during this last year or so we have seen large numbers of employees who have been laid off from their jobs, plants close down, etc. They do not have a pension plan available, or they have a very small occupational pension plan. What we are saying is there should be something arranged so they can apply for a pension plan at age 60, or if not that, at least have that period of time, that five years, removed so it does not affect their end-all retirement.

Mr. MacLellan: What you are saying then is that if a person does not have much likelihood of gaining employment, and that person is between the age of 60 and 65, they should be eligible for Canada Pension.

Miss Davidson: Or it should not affect either/or. We have not worked out the fine details, but something has to be done for that age group. There are too many people. It is probably the one thing I have heard personally where something has to be done. At age 58, what do you do?

Mr. MacLellan: At what age do you feel workers should be required to contribute to private plans or company plans?

Miss Davidson: What age?

Mr. MacLellan: Yes. Do you think a person, for instance, 18—as soon as they come onto the labour force—should be required to contribute, or do you think there should be another age, such as 25, where a person would be obliged to contribute to a private plan?

Miss Davidson: You are going to get a personal opinion since I am not sure we have really gone into that.

It seems to me that as soon as you start employment, or have been in a company for a year or something like that, you should start putting money into a pension plan. If you did that when you were really young—if everyone had to do that when they were young—then I think it would make it easier for

[Traduction]

Mlle Davidson: C'est un des problèmes, n'est-ce pas? Je ne pense pas qu'il faille mettre une pénalité.

Mme Killens: D'accord, merci. Était-ce ma dernière question?

Le président: Oui, madame.

Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, vous dites, à la page 9 de votre mémoire, que:

Des prestations complètes aux termes du Régime de pension du Canada et du Régime des rentes du Québec devraient être versées à l'âge de 60 ans à ceux qui se trouvent à la retraite indépendamment de leur volonté, pour raisons de santé ou longues périodes de chômage . . .

Pourquoi pensez-vous que cela devrait être discuté lorsque l'on discute des régimes de pension?

Mlle Davidson: Parce que nous parlons du Régime de pension du Canada.

M. MacLellan: En effet.

Mlle Davidson: Nous avons vu toute l'année mettre à pied de très nombreux employés, fermer de nombreuses usines, etc. Ces gens-là n'ont pas de régime de pension ou s'ils en ont un, il est très limité. Il devrait donc exister quelque chose pour qu'ils puissent bénéficier d'un régime de pension à l'âge de 60 ans ou, sinon, faire éliminer cette période de cinq ans de sorte que cela ne diminue pas leurs prestations finales.

M. MacLellan: Vous dites donc que si quelqu'un a peu de chances de se faire employer et a entre 60 et 65 ans, cette personne devrait pouvoir bénéficier du Régime de pension du Canada.

Mlle Davidson: Ou qu'en tout cas cela ne devrait pas diminuer les prestations qu'elle recevrait à 65 ans. L'un ou l'autre. Nous n'avons pas étudié les petits détails, mais il faut faire quelque chose pour ce groupe d'âge. Il y a trop de gens comme cela. C'est probablement la chose la plus importante. À 58 ans, que faites-vous?

M. MacLellan: À quel âge estimez-vous que les travailleurs devraient être censés cotiser à des régimes privés ou des régimes de société?

Mlle Davidson: À quel âge?

M. MacLellan: Oui. Estimez-vous qu'à 18 ans, dès que quelqu'un entre dans la population active, il faut lui demander une cotisation ou estimez-vous qu'il serait mieux d'attendre, par exemple, 25 ans, pour obliger quelqu'un à cotiser à un régime privé?

Mlle Davidson: Je vais devoir vous répondre personnellement car je ne crois pas que nous ayons jamais réfléchi à cette question.

Il me semble que dès que vous commencez à travailler ou que vous appartenez à une société depuis un an par exemple, il est normal de commencer à cotiser à un régime de pension. Si on le fait quand on est vraiment jeune, si tout le monde était obligé de le faire jeune, cela faciliterait les choses pour tous. Je

[Text]

everyone. I have not really thought too much about that. You could change my mind.

Mr. MacLellan: Actually, I was looking for your opinion, to get your advice, which would be helpful in drafting the report.

With respect to credit splitting, what have you been able to determine about the needs of people over the age of 65, for instance, when a spouse dies and the actual costs the surviving spouse faces vis-à-vis the costs that both spouses had before the death of one?

Miss Davidson: If you have a homemaker who has been at home all her life and she has had the income of her spouse and then has received a pension with that, and then suddenly has nothing or barely nothing, it means, besides the death and besides the dislocation, usually having to sell a home or having to move to an apartment or a smaller house. There are so many factors there that most of the people I have met who been in that situation really do not appear to be normal afterwards, the stress is that great.

Mr. MacLellan: No, no. I am not disagreeing with what you are saying, but my question, just for the purpose once again of getting information from you that would be helpful to us, is: Has the association made inquiries as to the financial needs of the surviving spouse after 65, as compared to when both spouses were living? Are the needs of the surviving spouse almost as great, or as great, as was the case when both of them were living? For instance, rent still has to be paid, and so on. I was wondering if you had any information that would be helpful in that regard.

• 0940

Miss Davidson: When we talk about old age security, we are asking for a higher increase for single people than we are asking for a couple. From what I can gather, it does cost less if there is just the one person, but it depends on so many other factors. Basically, what we are saying is that that income should be maintained, that standard of living should be maintained. What we are saying is that out of the total CPP amount that woman is getting half of that, and then if her spouse dies, she should again get half her spouse's, which is about 75%.

The Chairman: This is your last question, Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: All right. Thank you, Mr. Chairman.

With respect to the GIS, you mention—and you cover it well in your brief, as you do other matters—that GIS should be the government's priority in pension reform. You say: We also hope that, as the years go by, there should be less need for a GIS. I can understand your point on that. I was wondering what the feeling of the federation is with respect to the GIS. Do they feel the GIS should be reduced or done away with, if possible, because of the means testing aspect? What exactly is the feeling behind that comment?

Miss Davidson: We do not like income-tested programs, basically, but we have asked for an increase in that program. It

[Translation]

n'y ai pas vraiment beaucoup réfléchi. Vous pourriez peut-être me faire changer d'avis.

M. MacLellan: En fait, je cherchais surtout votre avis car cela pourra nous aider dans la rédaction de notre rapport.

Pour ce qui est du partage des crédits, que savez-vous des besoins des gens de plus de 65 ans, par exemple, lorsque le conjoint meurt? Quels sont donc les frais que doit assumer le conjoint survivant par rapport à ce qu'il fallait assumer quand ils étaient deux?

Mlle Davidson: Si vous avez une femme qui est restée chez elle toute sa vie et qui vivait du revenu de son conjoint, puis de sa pension, et se retrouve tout d'un coup sans rien en plus de la mort de son conjoint et du bouleversement que cela représente, il lui faut en général vendre sa maison et déménager dans un appartement ou une maison plus petite. Il y a tellement de facteurs que la plupart des gens à qui j'en ai parlé ne semblent vraiment plus normaux après tellement le traumatisme est grand.

M. MacLellan: Je ne dis pas du tout que je ne suis pas d'accord avec vous mais je vous demande à nouveau et ce, pour la gouverne du Comité, si votre association s'est renseignée sur les besoins financiers du conjoint survivant après 65 ans et sur ce qu'ils représentent comparés à ce qu'ils étaient lorsque les deux conjoints vivaient? Les besoins du conjoint survivant sont-ils presque aussi importants, aussi importants que lorsqu'ils vivaient tous les deux? Par exemple, il faut toujours payer le loyer, etc. Avez-vous des renseignements précis qui pourraient nous aider à cet égard?

Mlle Davidson: Lorsque nous parlons de la sécurité de la vieillesse, nous demandons une majoration supérieure pour les personnes seules que pour un couple. D'après ce que je sais, il n'en coûte pas moins d'être seul mais cela dépend de beaucoup d'autres facteurs. En fait, ce que nous déclarons, c'est que le revenu et le niveau de vie doivent être maintenus. Sur le total des prestations du Régime de pension du Canada, la femme reçoit la moitié et si son conjoint meurt, elle devrait continuer à toucher la moitié de la pension de son conjoint, soit au total 75 p. 100.

Le président: C'est votre dernière question, monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Bien. Merci, monsieur le président.

Pour le supplément de revenu garanti, vous en parlez très bien dans votre mémoire, comme du reste d'ailleurs, vous dites que ce devrait être une priorité pour le gouvernement dans la réforme des pensions. Vous déclarez: nous espérons aussi qu'avec le temps ce supplément de revenu garanti sera de moins en moins nécessaire. Je comprends bien ce que vous voulez dire. Quel est toutefois le sentiment de la fédération quant au supplément de revenu garanti. Estime-t-elle qu'il devrait être réduit ou éliminé, si possible, du fait de la vérification des moyens? Quel est exactement votre sentiment?

Mlle Davidson: Nous n'aimons pas les programmes basés sur la vérification des moyens, mais nous avons demandé que

[Texte]

is like old age security. There is no stigma attached to collecting an old age security cheque. There is nothing wrong with pulling out your Medicare card these days, because everybody has it. But when you have to say you are getting GIS, it immediately says that you are low income, that you are poor, or something like that. I would like to see that disappear completely one day, when our CPP and our old age security are enough to reach those standards we earlier stated. Hopefully, there will be very few, or next to no one will have to apply for that GIS.

Mr. MacLellan: Thank you very much.

The Chairman: Miss Davidson, on behalf of the committee members, thank you for your presentation here this morning. As Mr. Miller mentioned at the very beginning of his remarks, let us hope we, as a group of parliamentarians, can come to grips with the diametrically opposed viewpoints of various groups in our society; that is, labour and business, and of course the insurance industry which Mr. Miller mentioned in his opening remarks.

Thank you very much.

Miss Davidson: Thank you.

The Chairman: Can I now call on Mr. Jack Munro, President of the International Woodworkers of America, to join us at the witness table.

Mr. Munro, before beginning, I would appreciate it if you could introduce the other members who are going to be joining you at the witness table. I do not know if you were in the room at the beginning of my remarks at 9.00 a.m., but as you are aware, we are very tight on time. So in order to allow some amount of time for questions, could you limit your remarks to the 10-minute period, and then we will have 30 minutes to allow cross-examination by our members?

Mr. J.J. Munro (President, International Woodworkers of America): Certainly, Mr. Chairman, and thank you.

Gerry Stoney is the Secretary-Treasurer of the IWA and a pension trustee of our pension plan. Joan De'Ath is the Director of Pensions and Benefits for the IWA.

My remarks, to start with, will be somewhat general. If you want to cross-examine anybody, you will probably get more information out of Joan than you will out of me.

In starting, Mr. Chairman, I would like to emphasize the importance of pensions to IWA members. In our union, we have not been in the pension business for a very long period of time, just since 1972 when we negotiated a pension plan. The first money that went into it was in 1973. It was 5¢ an hour, and our plan is deferred wages. We do not contribute to it. The employer, rather than paying wages, puts cents per hour into the pension plan. It is now up to 63¢ an hour.

[Traduction]

ce programme soit majoré. C'est comme la sécurité de la vieillesse, il n'y a rien de mal à recevoir un chèque de sécurité de la vieillesse; personne ne répugne à sortir sa carte d'assurance médicale de nos jours car tout le monde en a une. Mais quand il faut dire que l'on reçoit le supplément de revenu garanti, c'est admettre que l'on a un revenu faible, que l'on est pauvre ou quelque chose du genre. J'aimerais que cela disparaisse un jour complètement lorsque notre Régime de pension du Canada et notre Régime de sécurité de la vieillesse suffiront à atteindre les normes dont nous parlions tout à l'heure. On peut alors espérer que pratiquement plus personne n'aura besoin d'un supplément de revenu garanti.

M. MacLellan: Merci beaucoup.

Le président: Mademoiselle Davidson, au nom des membres du Comité, je vous remercie d'être venue ce matin. Comme le disait M. Miller dès le début de ses observations, espérons que le groupe de parlementaires que nous sommes pourra sortir quelque chose des points de vue diamétralement opposés des divers groupes de notre société; c'est-à-dire les syndicats et le monde des affaires et, bien sûr, les assureurs, dont M. Miller parlait aussi dans ses remarques préliminaires.

Merci beaucoup.

Mlle Davidson: Merci.

Le président: J'invite maintenant M. Jack Munro, président de *International Woodworkers of America* (Association internationale des travailleurs du bois de l'Amérique), à s'approcher de la table des témoins.

Monsieur Munro, avant de commencer, je vous serais reconnaissant de nous présenter les personnes qui vous accompagnent. Je ne sais pas si vous étiez dans la salle au début de mes remarques, à 9 heures, mais vous devez savoir que nous ne disposons pas de beaucoup de temps. Pour que nous ayons donc tout de même le loisir de vous poser quelques questions, pourriez-vous limiter vos remarques à dix minutes, ce qui nous permettra de disposer de trente minutes pour les questions.

M. J.J. Munro (président, Association internationale des travailleurs du bois de l'Amérique): Certainement, monsieur le président, et merci.

Gerry Stoney est secrétaire-trésorier de l'IWA et fiduciaire de notre régime de pension et Joan De'Ath est directeur des pensions et avantages sociaux de l'IWA.

Mes observations seront tout d'abord assez générales. Si vous voulez demander des renseignements à l'un d'entre nous, vous en obtiendrez probablement plus de Joan que de moi.

Je souhaite tout d'abord insister sur l'importance des pensions pour les membres de l'IWA. Notre syndicat ne s'occupe de pensions que depuis peu, depuis 1972, lorsque nous avons négocié un régime de pensions. C'est en 1973 seulement que l'on a commencé à le financer. Il s'agissait de 5c. l'heure et notre régime est un régime de salaire différé. Nous n'y contribuons pas. L'employeur, plutôt que de nous payer, met quelques cents par heure au régime de pension. Nous en sommes maintenant à 63c. l'heure.

[Text]

The reason we took so long is not that we are necessarily a slow union, but we had relied pretty heavily on parliamentarians to do a better job on the Canada Pension Plan. We did not think it was really our role in life to have to negotiate a pension plan. However, it became obvious that was not happening; and consequently we negotiated a plan.

It is a fairly large plan. It is completely portable in western Canada amongst all employers. The average age of our plan members is 36 years. Without talking about the rest of it, I guess average age does not mean a hell of a lot, but it is an employer and union trusted plan. We have now 28,000 active vested members, and we have a further 40,000 active non-vested members. The vesting provisions are eight years of service, and we eliminated age-plus-service requirements, etc.

At this point in time we have 6,000 people who are in receipt of benefits from our plan; and as I said, it is a fairly young plan. It first came into being in 1972. It is a somewhat heavy responsibility to try to do a responsible job to protect the future incomes for so many people. We have accepted that challenge, and it is not taken lightly.

The support from our membership is worth noting. Since 1972 our membership has seen fit to designate pensions as a priority issue in every set of negotiations, with the exception of 1981. In 1979, we made major gains as far as improvements to our pension plan are concerned; and in 1979, then agreed to a four-year moratorium. In other words, in the next set of negotiations, we said we would not negotiate additional money if we could make significant improvements in 1979. So since our plan has started, every year, with the exception of 1981 for that reason, pensions have been a priority. In 1979, while we did not negotiate pensions, we successfully negotiated a long-term disability plan for our people.

We have had a pension plan for 10 years. We started out with three. One on the coast, which included our coastal members plus the three prairie provinces; a plan in the southern interior; and a plan in the northern interior. We have negotiated those into one plan, so now we have one plan. As I mentioned, it covers all our members in western Canada. It has several hundred different employers, something in excess of 1,000 operations and is completely portable.

Also, we have negotiated that all years of service in the forest industry prior to our having a plan are counted. Our people are given credit for it and receive pensions, even though we did not have a pension plan. We have gone back to the starting date of when a person started in the forest industry.

Our members, very knowingly, set aside deferred wages for the 15 years it takes to pay off the past-service liability from 1977 until 1993. For example, to prove the significance of the

[Translation]

S'il nous a fallu si longtemps, ce n'est pas nécessairement parce que nous sommes un syndicat lent, mais parce que nous avons beaucoup compté sur les parlementaires pour faire beaucoup mieux avec le Régime de pension du Canada. Nous ne pensions pas qu'il nous appartenait de négocier un régime de pension. Il est toutefois apparu tout à fait évident qu'il n'en était rien et c'est ainsi que nous avons finalement négocié un régime.

C'est un régime assez important. Il est entièrement transférable d'un employeur à l'autre dans l'ouest du Canada. L'âge moyen des syndiqués bénéficiant de ce régime est de 36 ans. Sans parler du reste, l'âge moyen ne veut peut-être pas dire grand-chose, mais il s'agit d'un régime en fiducie entre l'employeur et le syndicat. Nous avons à l'heure actuelle 28,000 membres actifs bénéficiant de droits acquis et 40,000 qui n'ont pas de droits acquis. Pour ces droits acquis, il faut huit ans de service; nous avons éliminé les dispositions touchant l'âge plus le service, et caetera.

À l'heure actuelle, nous avons 6,000 personnes qui reçoivent des prestations aux termes de notre entente; et je répète que c'est un régime assez récent. Il a été mis sur pied en 1972. C'est une responsabilité assez lourde que celle d'essayer de protéger les revenus futurs de tant de gens. Nous avons accepté ce défi et nous ne le prenons pas à la légère.

Il faut remarquer que nos adhérents nous appuient beaucoup dans cette entreprise. Depuis 1972, ils ont jugé bon de donner la priorité aux pensions, chaque fois que nous sommes en négociation, sauf en 1981. En 1979, nous avons beaucoup amélioré notre régime de pension; nous avons alors convenu d'un moratoire de quatre ans. Autrement dit, nous avons déclaré que dans les prochaines négociations, nous ne demanderions pas de majoration si nous en obtenions une importante en 1979. Donc, depuis le début de notre régime, avec l'exception de 1981 pour les raisons que je viens de vous expliquer, les pensions ont toujours eu la priorité. En 1979, bien que nous n'ayons pas négocié les pensions, nous avons réussi à négocier un régime d'assurance-invalidité à long terme pour nos membres.

Lorsque nous avons mis sur pied ce régime de pension, il y a 10 ans, nous avions trois régimes distincts: un sur la côte, pour nos adhérents de la côte plus les trois provinces des Prairies; un régime dans le sud de l'intérieur; et un autre dans le nord de l'intérieur. Nous les avons maintenant fusionnés en un seul régime. Comme je le disais, celui-ci couvre tous nos adhérents dans l'ouest du Canada. Il comprend plusieurs centaines d'employeurs différents, plus de 1,000 opérations et il est entièrement transférable.

Nous avons d'autre part négocié que toutes les années de service dans l'industrie forestière avant la mise sur pied du régime soient comptées. Nos adhérents reçoivent une pension en fonction du nombre d'années passées dans l'industrie forestière, même alors qu'il n'y avait pas de régime de pensions. Nous remontons à la date à laquelle l'intéressé est entré dans l'industrie forestière.

Nos membres ont très judicieusement mis de côté le salaire différé des 15 ans nécessaires pour rembourser le passif des années de service passées de 1977 à 1993. Par exemple, et cela

[Texte]

plan, the percentage of the package we have negotiated in the years since we have become serious about a pension plan is significant. In 1975, 65% went into the pension plan; in 1977, it was 50%; and in 1979, it was 30%. As you understand, our members vote on the package and certainly support it.

We also have made a major commitment to our members to educate them as to the terms of their pension plan and its financial status. We have established a formal appeal process for people who fall into the cracks, so to speak, in a young pension plan, who were not necessarily in the proper place at a specific date. Surprisingly, the number of people who all of their lives have worked in an industry and, for example, maybe on July 1 when there are plan changes, may be on that date not in the industry, because they are between jobs or whatever, I think we have done a good job on appeals and that sort of thing to comply with the spirit of the plan, which is for woodworkers to be able to expect a pension plan when they retire.

• 0950

One, the 1983 negotiations. Possibly some of you are not familiar with those. Do not feel embarrassed; I am not familiar with them either. I do not know what the hell is going on, but I can say that in an attempt to reach an agreement we have said that we would accept the first year of an agreement with no increase but we will not accept an agreement unless it has major pension plan improvements in it.

Our industry, I am sure you understand, is in some difficult times, but it is one of the priority issues in 1983 that if we hopefully at some point in time reach an agreement then there have to be pension plan improvements. As I said, we did not negotiate them in 1981 so there is a heavy push on it.

Yes, the kind of background, really. What really I am leading up to is that in British Columbia not only do we have a bunch of rocks separating us from the rest of Canada but we also have a government that separates us from any sense of reality and what the hell is going on in the real world. The government produced a discussion paper on pension reform last year. The tone of the report implies that the incomes provided to the elderly through public programs is inadequate and that improvements that are necessary should be dealt with through private plans . . . for the press, I think, too.

That sounds very nice except that our problem with private plans is in the private sector we are constantly saying that government should not do this and government should not do that and government should not do something else; they should rely on the private sector. We do not accept the fact that the private sector seems to think that they are the only people who have any brains in this world. That is nonsense.

The government, in justifying the tone of their report, says that people who are retired should rely on improvements through the private plans. We put into context what this government is doing when they say that they have a number of

[Traduction]

montre l'importance du régime, le pourcentage négocié depuis que nous nous occupons d'un régime de pension est très important. En 1975, 65 p. 100 sont allés au régime de pension; en 1977, 50 p. 100; et en 1979, 30 p. 100. Vous comprenez bien que nos membres votent sur l'ensemble et ils y sont certainement favorables.

Nous nous sommes d'autre part engagés vis-à-vis de nos membres à leur expliquer les termes de leur régime de pension et sa situation financière. Nous avons mis sur pied un processus d'appel officiel pour les gens qui sont victimes d'erreurs comme cela peut arriver dans un régime de pension aussi récent, de ceux qui n'étaient pas nécessairement au bon endroit le bon jour. Il est surprenant de constater combien nombreux sont ceux qui ont passé toute leur vie active dans la même industrie et qui tout d'un coup, le 1^{er} juillet, par exemple, ne sont pas là lorsqu'on apporte des modifications au régime, parce qu'ils sont entre deux emplois ou autre chose . . . Je crois que nous avons fait le nécessaire en matière d'appel et des choses du genre pour respecter l'esprit du régime, à savoir que les travailleurs puissent bénéficier d'un régime de pension lorsqu'ils prennent leur retraite.

Les négociations de 1983—peut-être certains d'entre vous ne sont pas au courant de celles-là. Ne vous inquiétez pas, moi non plus. Je ne sais pas ce qui se passe, mais je puis dire qu'en essayant de parvenir à une entente, nous avons déclaré que nous accepterions la première année d'une convention sans augmentation, mais que nous ne le ferions que si cela comportait d'importantes améliorations au régime.

Vous comprenez certainement que notre industrie rencontre de grosses difficultés ces temps-ci, mais la priorité reste les améliorations au régime de pension si nous parvenons un jour à une entente en 1983. Je répète que nous n'avons pas négocié cela en 1981 si bien qu'il est maintenant très nécessaire de le faire.

Voilà pour le contexte. Le problème, c'est qu'en Colombie-Britannique nous avons non seulement un tas de cailloux qui nous séparent du reste du Canada, mais nous avons aussi un gouvernement qui est totalement dépourvu du sens de la réalité. Il a publié un document de travail sur la réforme des pensions l'année dernière. Ce rapport laisse entendre que les revenus versés aux personnes âgées dans le cadre des programmes publics sont insuffisants et qu'il faudra donc apporter des améliorations dans le cadre de régimes privés.

Tout cela est très joli sauf que le secteur privé répète sans arrêt que le gouvernement ne devrait pas faire ceci ni cela, qu'il ne devrait pas intervenir mais s'en remettre au secteur privé . . . Nous ne pensons pas pour notre part que le secteur privé soit le seul à pouvoir réfléchir dans notre monde. C'est ridicule.

Le gouvernement, pour justifier son rapport, déclare que les personnes à la retraite devraient essayer d'améliorer leur sort grâce à des régimes privés. Il faut considérer ce que fait le gouvernement lorsqu'il déclare qu'il dispose d'un certain

[Text]

programs in place which will assist the elderly people on retirement . . . to justify the tone of their report. Then what they are doing at the present time: the dental care plan that was available for people has been terminated; we are faced with pending legislation that undermines the rights of seniors and further depletes an already minimal . . . for many below the poverty line incomes; they want to abolish the provincial interest tax credit and personal income tax credit, and certainly the group hardest hit will be those on low incomes, which certainly includes most retired people; rent controls are now removed and up until June 1984 only rent increases of 15% will be reviewed and after June 1984 nothing will be reviewed.

The problem, I think, with an inadequate pension is that in this country too many pensioners have to sell their homes when they go on retirement income, which is wrong. We do not agree with that. People should be able to stay in and maintain the homes that they have lived in for most of their lives, but too many have to sell their homes and move into apartments and be subject to the whims of a landlord as to what the hell they are paying. I think if any of you read the paper this morning you will understand the significance of it where there are people now receiving notices that their rents are going up by 55%.

So the government cannot, in our opinion, justify the fact that people should retire and rely on private plans when there are these other protections for elderly people in the province because the other protections are now either being eliminated or going to be eliminated.

The only recourse people have now is to the courts, and certainly most retired people do not have such an abundance of money to be wasting a good chunk of it in court costs.

Subsidized housing payments are to be increased by 20%. The fact is that people now can be evicted without cause because we do not now have a landlord and tenants act in this province. Once again the retired people are going to be hit the hardest.

The Commission and Human Rights Branch have been abolished. Legal assistance will be required by anyone who attempts to follow through with a discriminatory charge, including discrimination because of age. Financial ability will be predicted by your right to appeal. The basic human right of having access to the rules is being removed.

We say that basic rights certainly should include language, and seminars or whatever are required so people understand what they have and what they are entitled to. It is not an insignificant fact that we still have a hell of a lot of people in this province who have a great deal of difficulty reading or understanding what they read. That is a major problem, and certainly that should be corrected.

I am not on an anti-Socred campaign. There is no point in being on an anti-Socred campaign here, although I do not mind doing it every other place.

[Translation]

nombre de programmes pour aider les personnes âgées à la retraite. Aujourd'hui, il supprime le régime d'assurance dentaire qui existait jusqu'à alors; un projet de loi va encore diminuer les droits des personnes âgées et réduire leurs revenus déjà minimes et les porter pour beaucoup en-deça du seuil de la pauvreté; il veut abolir le crédit d'impôt provincial sur les intérêts et le crédit d'impôt sur le revenu personnel, et il est évident que ceux qui seront les plus durement frappés sont les faibles revenus, notamment donc les personnes à la retraite; il n'y a maintenant plus du tout de contrôle des loyers et jusqu'en juin 1984, seules les majorations de loyers de 15 p. 100 seront examinées alors qu'après juin 1984, plus aucune augmentation ne sera examinée.

Le problème, à mon avis, lorsque l'on a une pension de retraite insuffisante est que dans notre pays trop de gens sont obligés de vendre leur maison lorsqu'ils prennent leur retraite et ce n'est pas du tout normal. Nous ne sommes pas d'accord là-dessus. Les gens devraient pouvoir rester dans les maisons où ils ont vécu presque toute leur vie, mais il arrive trop souvent qu'ils soient obligés de les vendre et de déménager dans des appartements où leur loyer sera à la merci des caprices du propriétaire. Si certains d'entre vous ont lu le journal ce matin, ils comprendront l'importance de cet élément. On reçoit maintenant avis que les loyers seront augmentés de 65 p. 100.

Le gouvernement ne peut donc pas justifier le fait que des gens qui prennent leur retraite doivent s'en remettre à des régimes privés pour compléter les programmes provinciaux de protection des personnes âgées car ces programmes sont progressivement éliminés.

Le seul recours est maintenant d'aller devant les tribunaux et il est évident que la plupart des retraités n'ont pas suffisamment d'argent pour aller en gaspiller une partie en frais de cour.

Il faut majorer de 20 p. 100 les subventions au logement. Les gens peuvent maintenant se faire évincer sans aucun motif parce qu'il n'y a pas dans la province de loi régissant les relations entre un propriétaire et ses locataires. Là encore, ce sont les retraités qui seront frappés le plus fort.

La Commission et la Direction des droits de la personne ont été abolies. Quiconque essaiera de prouver qu'il a fait l'objet de discrimination, notamment de discrimination due à son âge, devra avoir recours à une aide juridique. Vos ressources financières détermineront ainsi votre droit d'appel. Ce droit fondamental disparaît ainsi.

Les droits fondamentaux devraient sans aucun doute comprendre les droits linguistiques—et il faudra organiser des séminaires ou autre chose du genre pour que les gens comprennent ce à quoi ils ont droit. Il y a encore des tas de gens dans la province qui ont beaucoup de mal à lire ou à comprendre ce qu'ils lisent. C'est un problème important qu'il faut absolument corriger.

Je ne fais pas de campagne anti-créditiste. Cela ne sert à rien ici et je peux me réserver pour partout ailleurs.

[Texte]

I guess my point really is that we are relying heavily on the Canada Pension Plan because this government does not believe in pension legislation and to prove to whomever they are trying to prove it to they say: We do not need pension legislation because we have these other programs and protections in place. Those other programs and protections are now not there, and that is my point.

I am really not anti-government.

For example, sales taxes have gone from 6% to 7%, which may not sound like a lot, but to a lot of retired people it is an increase of in excess of 16%. Most retired people do not have enough money to put in the bank. They spend it, and it is a significant increase insofar as they are concerned.

Minimum property taxes will be increased by about 20%.

The Medical Services Act is being gutted. Those who can afford it will get adequate medicare; those who can afford medium medicare will be able to get medium medicare; and those who do not have the money will get a hell of a lot less preferential treatment.

I guess the provincial government's discussion paper on pension reform talks about the great programs and benefits in place for seniors. My point is again not an anti-government thing, but it is not true that there are protections for older people in the province any more.

I want to emphasize that a lot of people are relying on the Canada Pension Plan, and possibly a review should take place of the number of private pension plans that have folded in the last couple of years because of poor funding. How much money have pension plans siphoned off, and folded, and people do not have the protection that they thought they had?

Our forest industry IWA pension plan trustees saw fit to kind of rescue one pension plan out of pretty difficult problems this year. If we had not done something, the active plan members would have received no pension and those already retired would have had drastic cuts made to their pensions and their pension payments. These were not IWA members, but a section of the forest industry and shingle section which was going out of business. While the members of one of the mills did join the IWA, we extended our plan to some other people, and we think that was a somewhat responsible thing to do.

Public service employees now can be terminated without cause, which certainly disrupts what those people, especially if they were elderly, were planning on being or expecting from their pension plans. That sort of thing.

I guess, summing up a bit—I am trying to figure out where the hell I am in my notes—we see pension reform in this country as an immediate priority. Reform must come through the national programs already in place. No one has shown that reform through the private sector is cheaper. Immediate action on increased pensions is required, and the Canada Pension Plan is the only plan that can handle a quick and meaningful

[Traduction]

Ce que je veux dire, c'est que nous nous en remettons beaucoup au Régime de pension du Canada car notre gouvernement ne croit pas à l'utilité d'une loi sur les pensions et pour le prouver à ceux à qui il essaie de le prouver, il déclare: Nous n'avons pas besoin de loi sur les pensions car nous avons tous ces autres programmes et protections. Or, ces autres programmes et protections ont maintenant disparu.

Ce n'est pas du tout que je sois contre le gouvernement.

Par exemple, la taxe de vente est passée de 6 à 7 p. 100, ce qui ne semble peut-être pas beaucoup, mais pour de nombreux retraités, cela représente plus de 16 p. 100. La plupart d'entre eux n'ont pas suffisamment d'argent pour le mettre à la banque. Ils le dépensent et c'est donc une grosse augmentation pour eux.

Les impôts fonciers minimums seront majorés d'environ 20 p. 100.

La Loi sur les services médicaux est entièrement vidée. Seuls ceux qui pourront se la payer pourront bénéficier d'une assurance médicale convenable; ceux qui ne pourront se payer qu'une assurance moyenne ne bénéficieront que d'une assurance moyenne; et ceux qui n'ont pas de quoi se la payer subiront un traitement beaucoup moins favorable.

Le document de travail du gouvernement provincial traite des grands programmes et avantages offerts aux personnes âgées. Je ne fais pas campagne contre le gouvernement, mais il n'est pas vrai que ces protections sont toujours à la disposition des personnes âgées de Colombie-Britannique.

J'insiste sur le fait que beaucoup s'en remettent au Régime de pension du Canada et qu'il serait peut-être bon d'examiner le nombre de régimes de pensions privés qui ont été abandonnés ces deux dernières années faute de financement. Combien d'argent les régimes de pension ont-ils siphonné avant de disparaître et combien de gens ne bénéficieront pas de la protection qu'ils attendaient?

Notre régime de pension de l'IWA pour l'industrie forestière a jugé bon de sauver en quelque sorte un régime de pension connaissant cette année de graves problèmes. Si nous n'avions rien fait, les adhérents à ce régime n'auraient reçu aucune pension et ceux qui sont déjà à la retraite auraient vu leur pension considérablement diminuer. Ils n'étaient pas membres de l'IWA, mais représentaient une petite section de l'industrie forestière qui fermait boutique. Les membres d'une scierie ont joint à l'IWA et nous avons offert notre régime à d'autres gens car nous pensions que c'était bien.

Les employés de la Fonction publique peuvent maintenant être mis à pied sans aucun motif et il est évident que cela change beaucoup ce à quoi ils s'attendaient en matière de régime de pension, surtout s'ils sont âgés.

Bref, je ne sais plus trop où j'en suis dans mes notes, mais nous jugeons que la réforme des pensions doit au Canada bénéficier d'une grande priorité. Les programmes nationaux existants déjà doivent être révisés. Personne n'a jamais pu prouver que la réforme par le secteur privé serait meilleur marché. Il est nécessaire de majorer les pensions immédiatement et le Régime de pension du Canada est le seul qui puisse

[Text]

increase. Private plans must also be improved and made available to more Canadian workers. Workers should have the right to be involved in the management of their plan, and common pension legislation should prevail throughout the country to protect people's earned pensions.

• 1000

I guess it is reiterating a point that to us it is unacceptable for a province—we happen to be in British Columbia, but for any province—to say that you have to rely on private plans because there is some other protection around, and then have the ability to remove the other protection. It does not do much for the security or the well-being of people when they reach retirement age. So we very heavily support immediate increases in the Canada Pension Plan. Certainly it has to be properly funded and that sort of thing, but that is the plan we think Canadians should be able to rely on comfortably. If they have the ability to supplement that through a pension plan, then so be it. But at least being able to live with some dignity and stay in your own home when you retire we think is a responsibility of the Canada Pension Plan.

The Chairman: Thank you, Mr. Munro.

Before opening it up to other members of the committee, for my own information—and this might be better addressed I suppose either to Joan or to the other gentleman to introduce . . .

Mr. J.J. Munro: Okay.

The Chairman: On inflation protection in the private sector, the green paper uses the proposal that you take the average five-year yield on a government savings bond minus the 3.5% to use as a guide rate for it.

In your position paper you state that you feel that the excess interest approach is too risky, that you would favour, really, actual return on the fund's investment over a medium term. Is that correct?

Ms Joan De'Ath (Director, International Woodworkers of America Benefits): We are not saying that the excess interest approach is too risky. We are saying that we should use our own fund's track record in the investment field to determine what is excess interest; we should not be tied to a fictitious formula that does not apply to our plan.

The Chairman: Depending on which groups have been before us, some have said that in past experience they have had in this particular area they have found that rather than using the excess interest to reduce employers' costs they have increased benefits. All right?

Ms De'Ath: Yes.

The Chairman: One of the complaints, I suppose, we have had from retirees is that they do not share in that largesse of

[Translation]

le faire de façon rapide et significative. Les régimes privés doivent également être améliorés et offerts à plus de Canadiens. Les travailleurs devraient avoir le droit de participer à la gestion de leur régime, et une loi nationale des pensions devrait s'appliquer à tout le pays pour protéger tous ceux qui ont cotisé à leurs régimes de pension.

J'imagine que je ne fais que répéter que c'est inacceptable pour nous en tant que province—et il se trouve que nous sommes en Colombie-Britannique, mais c'est la même chose pour n'importe quelle province . . . de déclarer qu'il faille se fier à des régimes privés puisque cette protection existe, pour pouvoir retirer d'autres protections. Cela n'ajoute rien à la sécurité ou au bien-être des gens lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite. Par conséquent, nous sommes tout à fait en faveur d'augmentations immédiates dans le Régime de pension du Canada. Il doit être convenablement financé, par exemple, car c'est à notre avis le régime sur lequel les Canadiens doivent pouvoir se fier. S'ils ont la possibilité de pouvoir le compléter par un autre régime de pension, tant mieux. Cependant, c'est à notre avis la responsabilité du régime de pension du Canada de permettre à quelqu'un de vivre avec dignité et de demeurer dans sa maison à l'âge de la retraite.

Le président: Merci, monsieur Munro.

Avant de donner la parole aux autres membres du Comité, je voudrais certains renseignements—je crois qu'il appartient soit à Joan ou à l'autre monsieur de présenter . . .

M. J.J. Munro: Très bien.

Le président: Au sujet de la protection contre l'inflation dans le secteur privé, le Livre vert propose cette formule, vous prenez la moyenne quinquennale des obligations du gouvernement moins le taux de base de 3.5 p. 100.

Vous déclarez dans votre exposé de principe qu'à votre avis, cette approche d'un intérêt excédentaire est trop risquée, et que vous seriez plutôt en faveur d'une réforme véritable de l'investissement du fonds à moyen terme. C'est bien cela, n'est-ce pas?

Mme Joan De'Ath (directeur des pensions, Association internationale des travailleurs du bois d'Amérique): Nous ne prétendons pas que cette approche d'un intérêt excédentaire est trop risquée. Nous devrions utiliser, disons-nous, nos propres résultats dans le domaine des investissements pour savoir quel est l'intérêt excédentaire; il ne faudrait pas que nous soyons assujettis à une formule factice qui ne s'applique pas à notre propre régime.

Le président: Selon les groupes qui ont comparu devant nous, certains ont déclaré qu'en se fondant sur leur expérience dans ce domaine, plutôt que d'utiliser l'intérêt excédentaire pour diminuer les coûts de l'employeur, ils ont augmenté les prestations. C'est cela?

Mme De'Ath: Oui.

Le président: Certains retraités se sont plaints par exemple qu'ils ne profitent pas des largesses de l'intérêt excédentaire de

[Texte]

the excess interest in that fund. How would you make a proposal so that not only the existing workers share in that excess interest but also the retirees?

Ms De'Ath: You could do it two ways. You would have to look at the percentage that the entire fund is funded, and if our fund has enough money in it to pay for 60% of the promised benefits—that includes the group of retired people—then you would take 60% of the amount that you deem to be excess interest and apply it to all groups equally: those who are no longer employed, those who are actively employed and those who are retired. That may or may not keep pace with the cost of living. It depends on how well your fund is managed and how high a rate of return you receive. You could isolate the retired group and say they are 100% funded and give them 100% of the amount that you determine to be excess interest. You could do it either way. We have not gotten down to that fine point. It is an item that is at the bargaining table right now.

The Chairman: In terms of the plan that you have with your employers, if we were to make a recommendation that would increase the public plan's benefits, would there be a corresponding reduction? Is that the way your plan works?

Ms De'Ath: No.

The Chairman: Yours is a flat benefit?

Ms De'Ath: That is right.

The Chairman: David Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

My notes indicate that you differ from the CLC in one important aspect, in that you favour the incorporation of the CPP benefits into a structure of your private plan, and they do not do that.

Ms De'Ath: No, I do not think that is . . .

Mr. Weatherhead: Is that incorrect? What happens if people retire before age 65? Do they get more money until the CPP and OAS kick in, or not?

Ms De'Ath: Perhaps it is the way I wrote my report, but we do allow early retirement from age 60.

We do, by the way, just to clear up one point, agree with the CLC. It must be the way you have interpreted our report.

At age 60, and before age 65, if someone chooses to retire we pay out their CPP and Old Age Security benefit early. It is our way of bridging the gap between the time of early retirement and the time they become eligible for CPP and Old Age Security. But we do support the CLC proposal, which is to provide Canada Pension Plan benefits earlier if the person is subjected to lengthy layoff or permanently out of a job due to a plant closure.

[Traduction]

ce fonds. Que proposeriez-vous pour que non seulement les travailleurs actuels profitent de l'intérêt excédentaire mais également les retraités?

Mme De'Ath: Cela peut se faire de deux façons. Il faudrait tenir compte du pourcentage de financement du fonds global, et si notre fonds contient suffisamment d'argent pour verser 60 p. 100 des prestations promises—pour le groupe de retraités également—il faudrait prendre 60 p. 100 du montant censé être l'intérêt excédentaire et l'appliquer à tous les groupes également: ceux qui ne sont plus au travail, ceux qui travaillent activement et ceux qui sont à la retraite. Je ne sais pas si on pourrait ou non marcher de pair avec le coût de la vie. Cela dépend si le fonds est bien géré et si le taux de rendement est élevé. On pourrait mettre de côté le groupe des retraités et dire qu'ils sont financés à 100 p. 100 et leur donner le plein montant de ce que l'on déclare être l'intérêt excédentaire. On peut le faire d'une façon ou de l'autre. Nous n'en sommes pas à ces détails. La question fait l'objet de négociations présentement.

Le président: Au sujet du régime que vous avez présentement avec vos employeurs, si vous présentiez une recommandation qui augmenterait les prestations du régime public, y aurait-il une réduction correspondante? Est-ce de cette façon que le régime fonctionne?

Mme De'Ath: Non.

Le président: Vous avez un régime à prestations déterminées?

Mme De'Ath: C'est exact.

Le président: David Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

D'après mes notes, vous avez une opinion différente du CTC pour un aspect important de la question, dans ce sens que vous favorisez l'intégration des prestations du RPC dans la structure de votre régime privé, ce que ne fait pas la CTC.

Mme De'Ath: Non, je ne crois pas que ce soit . . .

M. Weatherhead: Est-ce que c'est faux? Qu'arrive-t-il si une personne prend sa retraite avant 65 ans? Est-ce qu'elle reçoit plus d'argent ou non jusqu'à ce que le RPC ou le PSV entre en ligne de compte?

Mme De'Ath: C'est peut-être à cause de la façon dont j'ai écrit mon rapport, mais nous ne permettons pas une retraite anticipée à partir de 60 ans.

Pour être plus précise, je vous dirais que nous sommes d'accord avec le CTC. Ce que vous m'avez dit découle de votre interprétation de notre rapport.

A 60 ans, et avant 65 ans, si quelqu'un choisit de se retirer, nous versons leurs prestations du RPC et la PSV plus tôt. C'est notre façon de combler l'écart entre le moment de la retraite anticipée et le moment où ces personnes sont admissibles au RPC et à la PSV. Cependant, nous appuyons la proposition du CTC, autrement dit de verser des prestations du Régime de pension du Canada plus tôt si la personne est mise à pied pendant une période prolongée ou si elle est sans travail de façon permanente suite à la fermeture d'une usine.

[Text]

Mr. Weatherhead: But in the meantime you have the bridging provisions?

Ms De'Ath: For anyone who chooses early retirement, we have the bridging provisions, yes.

Mr. Weatherhead: Do I understand from Mr. Munro's comments that even though your private plan went into effect around 1973, I believe, people who had worked in industry 10, 20, 30 years before get the full benefit of those years even though there were no payments on their behalf?

Ms De'Ath: As long as they are still employed, after the plan went into effect and they maintained that continuous employment up to 1977 when we first negotiated full pass service, yes. We go back sometimes: one man retired the other day and he had 50 years' service. We will go back as far as they can prove that they had continuous employment in the forest industry, which is very difficult for a lot of them.

Mr. Weatherhead: Difficult to prove?

Ms De'Ath: To prove. Because of the nature of their work, they moved around from camp to camp. So we have made it fairly flexible. If they can prove one month's employment, then we give them credit for the whole year.

Mr. J.J. Munro: At that point in time, if I may just add to that, the lumber industry, particularly the logging, was in what they call boomers. They were in this camp for a while and that camp, and they moved constantly. Our rules for proof, as Joan has mentioned, are really quite liberal. If they can prove a month, through old city directories or whatever, then we give them credit for the year.

Mr. Weatherhead: You are also naturally very concerned about potential loss of status of pension plans for workers who have been laid off for long periods of time. Is this a problem mainly in the recession periods like we have gone through, or is it a problem also in normal times with your people? Can you elaborate some more on that?

Mr. Gerry Stoney (Secretary-Treasurer, International Woodworkers of America, Vancouver): It is more now during a period of high unemployment than it is during normal times. During normal times the problem is not this prevalent.

Mr. Weatherhead: How do you ordinarily handle that?

Mr. Stoney: Well, if they work eight weeks in a year, or a total of 16 weeks during a two-year period, then they do not lose their vesting.

Mr. Weatherhead: If they work . . . ?

[Translation]

M. Weatherhead: Dans l'intervalle, vous prévoyez des dispositions pour combler l'écart, n'est-ce pas?

Mme De'Ath: Pour toute personne qui choisit une retraite anticipée, oui nous prévoyons des dispositions pour combler cet écart.

M. Weatherhead: Dois-je comprendre d'après les remarques de M. Munro que même si votre régime privé est entré en vigueur vers 1973, les personnes qui ont travaillé dans l'industrie 10, 20, 30 ans avant cette date obtiennent des prestations complètes pour ces années, même s'il n'y a pas eu de cotisations de faites en leur nom?

Mme De'Ath: Pour autant qu'elles étaient toujours employées après que le régime est entré en vigueur et que leur emploi a été continu jusqu'à 1977, alors que pour la première fois nous avons négocié le coût global des services passés. Nous revenons parfois en arrière, l'autre jour un homme a pris sa retraite, il avait 50 années de service. Nous revenons en arrière pour autant que les personnes peuvent prouver qu'elles ont été employées de façon continue dans l'industrie forestière, tâche très difficile pour beaucoup d'entre elles.

M. Weatherhead: Difficile . . . ?

Mme De'Ath: De le prouver. À cause de la nature de leur travail, ces personnes voyagent d'un camp à l'autre. Par conséquent, nous avons prévu un régime assez souple. Si une personne peut prouver qu'elle a été à l'emploi pendant un mois, nous lui accordons un crédit pour toute l'année.

M. J.J. Munro: Je voudrais à ce moment-ci ajouter que l'industrie du bois d'oeuvre, surtout le bûcheronnage, était, d'après eux, en plein essor. Les bûcherons allaient dans un camp pendant un certain temps, puis dans un autre, et se déplaçaient continuellement. Comme l'a mentionné Joan, nous avons été très libéraux quant à la preuve. S'ils pouvaient prouver qu'ils avaient travaillé un mois, en se servant d'anciens annuaires de la ville ou autres, nous leur accordions les crédits pour toute l'année.

M. Weatherhead: Vous vous inquiétez beaucoup aussi naturellement de l'éventualité de la perte de statut des régimes de pension des travailleurs qui ont été mis à pied pendant de longues périodes. Est-ce un problème surtout pour les périodes de récession comme celles que nous avons connues, ou est-ce un problème également en temps normal? Pouvez-vous apporter des précisions à ce sujet?

M. Gerry Stoney (secrétaire-trésorier, Association internationale des travailleurs du bois d'Amérique, Vancouver): C'est plus le cas pendant une période de chômage intense que pendant une période normale. Pendant les périodes normales, le problème ne se pose pas tellement.

M. Weatherhead: Comment le solutionnez-vous habituellement?

M. Stoney: Si ces gens travaillent huit semaines par année, ou un total de 16 semaines pendant une période de deux ans, il n'y perdent pas leur dévolution.

M. Weatherhead: S'ils travaillent . . . ? Voulez-vous répéter s'il vous plaît.

[Texte]

Mr. Stoney: Six hundred and forty hours in a two-year period, then they do not lose their vesting.

Mr. Weatherhead: But if they work less than that, then they are ...

Mr. Stoney: If they work less than that, then there is a problem. But we are dealing with that problem during these times. In normal times that is the rule.

Mr. J.J. Munro: I could add that the problem is compounded now when only the fittest are surviving and we are losing some large mills—one in Ted's riding, for example, that had close to 600 people in it, that was not modernized: inefficient, in other words. So that is a problem for us where the plant is permanently closed. The modern mills are having an easier time surviving. The future certainly is going to be a problem also, though, with technological change. I guess we have gone through the mechanization part of it, but tech change and whatever is coming down the road where it takes a lot less people to produce more wood in any given operation is certainly a problem that we are looking at and facing.

The Chairman: Any last questions to ask?

Mr. Weatherhead: That is fine for now.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I welcome the IWA before us.

• 1010

I have a few specific questions regarding your own plan, and I would like to express my appreciation for allowing us to have a copy basically of what you present to your membership because I think it does outline more clearly than any other submissions that we have had just what you are attempting to do in terms of keeping membership informed. It seems to be a problem that pensions are not well understood, and I appreciate your attempts to keep your own membership informed.

In negotiating pensions, the money that is contributed into that pension fund is vested immediately, I would take it? There is no distinction between an employee and an employer contribution?

Ms De'Ath: The money vests in the trust fund and it stays in the trust fund. It does not necessarily vest in that particular individual.

Mr. Miller: Okay, then the following question is: You have a vesting period of eight years; up to that point, can an individual withdraw any funds that they have collected?

Ms De'Ath: No. Under no circumstances are any funds ever withdrawn other than in the form of a benefit payment. The eight years does not mean eight years of actual employment in the industry. It means eight years of membership in our plan, and we retain membership in the plan by allowing someone to terminate from the forest industry. They are still considered a member of our pension plan—until, as Gerry said, they go two

[Traduction]

M. Stoney: S'ils travaillent 640 heures pendant une période de deux ans, ils ne perdent pas leur dévolution.

M. Weatherhead: Et s'ils travaillent moins que cela, à ce moment-là ils ...

M. Stoney: S'ils travaillent moins que cela, le problème se pose. Nous l'étudions à ce moment-là. Voilà quelle est la règle en temps normal.

M. J.J. Munro: Je pourrais ajouter que le problème est plus complexe maintenant alors que les mieux préparés survivent et que nous perdons de très gros moulins—celui de la circonscription de Ted par exemple qui comptait plus de 600 employés et qui n'a pas été modernisé: autrement dit, il n'était pas efficace. Voilà donc le problème qui se pose pour nous lorsque l'usine est fermée pour de bon. Les usines modernes peuvent plus aisément survivre. L'avenir posera certainement un problème également, à cause des changements technologiques. Je pense que nous avons abordé l'aspect mécanisation, mais l'aspect technologique est ce qui nous attend, alors qu'il faudra beaucoup moins de gens pour produire davantage de bois dans une situation donnée ... Le changement technologique va certainement poser un problème et nous aurons à y faire face.

Le président: Avez-vous une dernière question à poser?

M. Weatherhead: C'est tout pour le moment.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Je désire souhaiter la bienvenue aux représentants de l'IWA.

Je voudrais vous poser quelques questions précises concernant votre propre régime et vous exprimer notre gratitude de nous avoir remis un exemplaire de ce que fondamentalement vous offrez à vos membres, car contrairement à d'autres mémoires, nous y retrouvons de façon très claire ce que vous essayez de faire pour que vos membres soient au courant. Le problème, semble-t-il, c'est que les régimes de pension ne sont pas bien compris, et je suis conscient des efforts que vous faites pour que vos membres soient bien renseignés.

Lorsque les pensions sont négociées, l'argent versé au fonds de pension est dévolu immédiatement, n'est-ce pas? Il n'y a pas de distinction entre la cotisation de l'employé et celle de l'employeur?

Mme De'Ath: L'argent est dévolu dans le fonds en fidéicomis et il y reste. Il n'est pas nécessairement dévolu à cette personne en particulier.

M. Miller: Très bien, ma question suivante est donc celle-ci: vous avez une période de dévolution de huit ans, un particulier peut-il, pendant cette période, retirer les fonds accumulés?

Mme De'Ath: Non. En aucun cas, les fonds peuvent être retirés sauf sous forme de prestations. Les huit années ne signifient pas huit années d'emploi réel dans l'industrie. Cette période signifie huit années pendant lesquelles une personne est membre de notre régime, et nous conservons l'affiliation au régime en permettant à quelqu'un de se retirer de l'industrie forestière. Cette personne est toujours considérée comme

[Text]

calendar years without working about four months. So that it is membership in our pension plan that determines whether or not they are vested or not vested, and it is not their actual employment with a company in the forest industry.

Mr. Miller: Okay. So if they leave the industry they will get a benefit at age of retirement based on what they have contributed?

Ms De'Ath: If by the end of a calendar year when they have not worked about four months in the last two years they have eight years of membership in our pension plan, they are promised a benefit when they reach retirement age, yes.

Mr. Miller: I am interested in the joint board of trustees. Is it an equal board, equal employees and employers?

Ms De'Ath: Yes, it is.

Mr. J.J. Munro: Unfortunately, yes.

Mr. Miller: I would take it that this board has somewhat equal say in what kind of investments those funds are put into.

Mr. J.J. Munro: We do not pretend to understand that so we have money managers who invest the fund for us and report to us. We have Wood, Gundy who measure what the managers have been doing, and the trustees then have the right and the responsibility... If one money manager is falling off, then we can remove him and hire another one. We have five, I think...

Ms De'Ath: Yes.

Mr. J.J. Munro: Five, all pretty significant firms.

As far as being satisfied with a 50/50 split on the board of trustees, my answer is no, but I do support the principle that certainly some employers should be on the board. I think too many trade union pension plans have got into trouble... and in my opinion their role should be as a watchdog, so to speak, to make sure that not only does it appear to be clean, but that it is as clean as hell.

The problem with having a 50/50 split is that unless they agree with us we cannot do anything. We could do things that would be beneficial for the plan, but we cannot get them to agree to them, such as interest on investments. Our plan is something in excess of \$200 million. The interest on that in our opinion should not just go into the plan. The investment should be used to improve benefits for pensioners, and if we did not have a 50/50 split then we could do some things that I think would be advantageous to our pensioners.

Certainly there should be some employers sitting on the board of trustees, but not necessarily 50/50.

[Translation]

membre de notre régime de pension, jusqu'à ce que, comme l'a dit Gerry, deux années civiles se soient écoulées sans qu'elle ait travaillé quatre mois environ. Par conséquent, l'affiliation à notre régime de pension détermine s'il y a dévolution ou non pour l'employé, alors que ce n'est pas le cas pour leur emploi réel avec une société dans l'industrie forestière.

M. Miller: Très bien. Par conséquent, si l'employé quitte l'industrie, il reçoit, à l'âge de la retraite, une prestation qui est fondée sur sa cotisation, n'est-ce pas?

Mme De'Ath: Si, à la fin de l'année civile, alors que l'employé n'a pas travaillé quatre mois environ au cours des dix dernières années, il compte huit années d'affiliation à notre régime de pension, on lui promet une prestation lorsqu'il aura atteint l'âge de la retraite.

M. Miller: Je suis intéressé par la commission mixte des fiduciaires. S'agit-il d'une commission qui compte un nombre égal d'employés et d'employeurs?

Mme De'Ath: C'est cela.

M. J.J. Munro: Oui, malheureusement.

M. Miller: J'imagine que cette commission a également son mot à dire dans le genre d'investissement qu'on fait de ces fonds.

M. J.J. Munro: Nous prétendons ne pas être très au courant, par conséquent nous avons des gestionnaires financiers qui investissent les fonds pour nous et qui nous font rapport. Wood, Gundy s'occupent d'évaluer pour nous le travail des gestionnaires, et les fiduciaires ont alors le droit, et la responsabilité... si un gestionnaire financier n'est pas à la hauteur, nous le congédions et en embauchons un autre. Nous en avons cinq, je crois...

Mme De'Ath: Oui.

M. J.J. Munro: Cinq, toutes des maisons assez importantes.

Mais je vous répondrai que je ne suis pas satisfait du partage égal à la commission des fiduciaires, mais je suis en faveur du principe que certains employeurs fassent partie de la commission. Je crois également que trop de régimes de pension des syndicats ont éprouvé des difficultés... À mon avis, ils devraient surtout surveiller pour s'assurer que non seulement tout se passe bien, mais que tout soit vraiment dans l'ordre.

La difficulté que cause un partage égal à la commission, c'est que s'ils ne sont pas d'accord avec nous, nous ne pouvons rien faire. Nous pourrions faire des choses qui seraient avantageuses pour le régime, mais nous ne pouvons obtenir leur accord, comme c'est le cas par exemple pour les intérêts en matière d'investissements. Notre régime dépasse les 200 millions de dollars. L'intérêt de cette somme, à notre avis, ne devrait pas simplement être versé au régime. Les investissements devraient servir à améliorer les prestations versées aux retraités, et si nous n'avions pas ce partage égal à la commission, nous pourrions faire certaines choses avantageuses pour nos retraités.

Il est certain que certains employeurs doivent siéger à la commission des fiduciaires, mais ce n'est pas nécessairement dans un rapport de 50 à 50.

[Texte]

The Chairman: Could I take it back to that one question you had, Mr. Miller?

Would you be in favour of the government legislating that any excess interest be shared equally between existing workers and retirees?

Mr. J.J. Munro: It should be for retirees.

Go ahead.

Ms De'Ath: We agree that it should be shared equally, yes.

The Chairman: Thank you.

Sorry, Mr. Miller.

Mr. Miller: Just maybe one final question on inflation. You have outlined that you are in the process of negotiating some mechanisms to see that excess profit through inflation goes back in the fund. How has that been achieved up until now? Is it strictly through negotiation and collective bargaining that you have been able to protect your fund and the retired members?

Ms De'Ath: Yes, all of the improvements with respect to benefits for active and retired people have come through the process of negotiations up to this point in time.

Mr. Miller: Increased contributions to CPP... is your membership sufficiently wealthy? Is their wage level adequate not to cause a burden on a family income if there is an additional cost to them through CPP plus the costs they are already paying in their private plan?

Ms De'Ath: I think the recommended changes that we support will cause approximately a 2% increase in the total contribution rate to the Canada Pension Plan, which would be shared equally between the employer and the employee; and then the actual amount of money would of course depend on whether or not you agreed to increase the YMPE.

Yes, we do enough training in the field to give you the absolute opinion that our membership would support increased contributions. I can tell you, though, that I do not go into an operation where I am not asked the question: Is the Canada Pension Plan going to go broke? It disappoints me greatly. I am pleased to answer that, no, it is not going to go broke; but the disappointment is in the fact that people even believe that. I have not been at a meeting—and we go to many—where I have not dealt with that type of a question.

Mr. Miller: I find myself defending the CPP quite frequently on this committee.

Ms De'Ath: Of course the question comes from the younger worker. The answer to your first question of whether they support increased contributions is: Yes, if they are going to be guaranteed a benefit that is adequate they will support an increased contribution.

Mr. Miller: One final question. Would you be in favour of some kind of a tax credit or a subsidy of some nature on low-

[Traduction]

Le président: Puis-je revenir un instant sur cette question que vous avez soulevée, monsieur Miller?

Seriez-vous en faveur d'un gouvernement qui légiférerait pour que tout intérêt excédentaire soit partagé également entre les travailleurs actuels et les retraités?

M. J.J. Munro: Ce devrait être pour les retraités.

Allez-y.

Mme De'Ath: Nous sommes d'accord pour dire qu'il faudrait que ce soit partagé également, oui.

Le président: Merci.

Excusez-moi, monsieur Miller.

M. Miller: Une dernière question peut-être concernant l'inflation. Vous avez mentionné que vous étiez en train de négocier certains mécanismes pour que les profits excédentaires, à cause de l'inflation, reviennent dans le fonds. Comment cela s'est-il passé jusqu'à maintenant? Est-ce seulement par la voie de négociations et des conventions collectives que vous avez pu protéger votre fonds et les membres retraités?

Mme De'Ath: Oui, toutes les améliorations concernant les prestations pour les travailleurs actifs et les personnes retraitées découlent, à ce jour, des négociations.

M. Miller: Les cotisations accrues au RPC... Est-ce que vos membres sont suffisamment riches? Leur nouveau salaire est-il suffisant pour que ça n'impose pas au revenu familial un fardeau, s'il y a une augmentation des cotisations au RPC en plus de ce qu'ils ont déjà à payer pour leurs régimes privés?

Mme De'Ath: Les changements que nous recommandons provoqueront une augmentation approximative de 2 p. 100 du taux de cotisation global au Régime de pension du Canada, augmentation qui serait partagée également entre l'employeur et l'employé. Des sommes d'argent réelles dépendront évidemment de votre acceptation ou non de l'augmentation aux G.M.A.D.P.

Oui, nous pouvons à cause de notre formation sur le terrain vous dire que nos membres appuieraient une augmentation des cotisations. Je puis vous dire, cependant, que je ne participe pas lorsqu'on ne me pose pas la question: est-ce que le Régime de pension du Canada va faire faillite? Cela me déçoit énormément. Je suis heureuse de répondre non, il ne va pas faire faillite, mais la déception, c'est que les gens y croient. Je n'ai participé à aucune réunion—et j'ai assisté à de nombreuses réunions—où je n'ai pas eu à répondre à ce genre de question.

M. Miller: Je me trouve moi-même dans la situation où je dois défendre régulièrement le RPC à ce Comité.

Mme De'Ath: La question vient évidemment du jeune travailleur. Pour répondre à votre première question, à savoir si les membres appuient une augmentation des cotisations: oui, si on leur garantit une prestation convenable, ils appuieront une augmentation des cotisations.

M. Miller: Une dernière question. Seriez-vous en faveur d'une sorte de crédit d'impôt ou d'une subvention quelconque

[Text]

income earners if CPP is going to be expanded? I think that is a question that we have been dealing with for some time.

Ms De'Ath: I could not answer you whether I believe that low-income people should be subsidized for CPP contributions today. I think the contribution rate to that plan should have a formal review process, and I believe I would probably support some subsidy to those who earn half the average industrial wage or less. I really have to look at it, but I think it is something that should be looked at.

Mr. Miller: Okay. Thank you very much.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: I have a couple of questions, Mr. Chairman. Thank you.

You mentioned that you have initiated your own disability plan. I would be interested to know, from your position, because I know that probably in your membership they utilize the Canada Pension disability program quite frequently, how you find the Canada Pension disability provisions now. Do you find that they should be perhaps loosened a little? I would be interested in hearing your views on this.

Ms De'Ath: I guess there are two points to your question that we would bring up: one is the amount of the benefit payable now by the CPP and the other one is how you get it.

Mr. MacLellan: Yes.

Ms De'Ath: In our industry we have hundreds of people who are permanently disabled every year, and if you are unlucky enough to be permanently paralysed through your work and not have contributed long enough to the Canada Pension Plan then not only are you denied a disability pension from that plan but you will never obtain a retirement pension from that plan. That is wrong.

The amount of the benefit: because we now have long-term disability benefits . . . When we established our plan—and it is fully insured by the trustees; there is not an insurance company involved in that arrangement—we took a look at how much money we would bring in and what kind of income would be adequate for disabled people in order for us to cover the most disabled people that we could.

So obviously we considered the amount that would be payable by the CPP. The nature of our industry and the number of layoffs that occur in our industry mean that a lot of our members are not entitled to the full benefit. So the second answer to your question is that the benefit amount is not enough and it would be substantially increased if of course the benefits under that whole program were doubled because the disability benefit is a direct result of the retirement benefit.

Mr. MacLellan: Yes. Do you have any other . . .

The Chairman: Last question.

[Translation]

pour les petits contribuables si le RPC prend de l'expansion? C'est une question que nous étudions depuis quelque temps.

Mme De'Ath: Je ne saurais vous dire si les petits contribuables devraient être subventionnés pour les cotisations courantes au RPC. Je crois que le taux de cotisation à ce régime devrait faire l'objet d'un processus de révision officiel, et j'appuyerais probablement une subvention pour ceux qui gagnent la moitié du salaire industriel moyen ou moins. Il nous faudrait vraiment étudier la chose, mais c'est une question qu'il vaut la peine d'examiner à mon avis.

M. Miller: Bien. Je vous remercie beaucoup.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Je n'ai que quelques questions à poser, monsieur le président. Je vous remercie.

Vous avez dit avoir mis sur pied votre propre régime d'invalidité. J'aimerais savoir, de votre position, car je sais que probablement vos membres utilisent fréquemment le programme de pension d'invalidité du Canada, ce que vous pensez des dispositions de ce programme présentement. Croyez-vous qu'il faudrait les assouplir un peu? J'aimerais bien connaître votre point de vue à ce sujet.

Mme De'Ath: Votre question comporte deux volets: le premier, le montant des prestations payables présentement par le RPC et l'autre, la façon dont vous pouvez les obtenir.

M. MacLellan: Oui.

Mme De'Ath: Nous avons dans notre industrie des centaines de personnes qui deviennent invalides de façon permanente chaque année, et si on a la malchance d'être paralysé pour la vie à cause de son travail et qu'on n'a pas cotisé suffisamment longtemps au Régime de pension du Canada, non seulement on se voit refuser une pension d'invalidité dans le cadre de ce régime, mais on ne pourra en obtenir une pension de retraite. C'est injuste.

Pour ce qui est du montant des prestations: étant donné que nous avons maintenant des prestations d'invalidité à long terme . . . lorsque nous avons mis sur pied notre régime—il est tout à fait assuré par les fiduciaires, il n'y a aucune compagnie d'assurance d'impliquée—nous avons cherché à savoir combien d'argent il nous faudrait et quelle sorte de revenu conviendrait aux personnes invalides pour pouvoir rejoindre le plus grand nombre d'invalides possible.

Nous avons évidemment tenu compte du montant que verserait le RPC. À cause de la nature de notre industrie et du nombre de mises à pied qui s'y produisent, cela signifie qu'un grand nombre de nos membres n'ont pas droit à une prestation complète. La deuxième réponse à votre question, c'est que les prestations ne sont pas suffisantes et qu'il faudrait les augmenter de beaucoup si évidemment les prestations en vertu du programme étaient doublées, car les prestations d'invalidité découlent directement des prestations de retraite.

M. MacLellan: Oui. Avez-vous d'autres . . .

Le président: Ce sera votre dernière question.

[Texte]

• 1020

Mr. MacLellan: I just wanted to ask you about the automatic inflation protection that you mention in your brief. Do you feel that this should be legislated? Is that what you are saying?

Ms De'Ath: We feel that people should go into retirement and know that they have the security of benefiting from future increases, from the private sector, from our plan.

Mr. MacLellan: Oh, I see.

Ms De'Ath: They should not have to rely on our negotiations. If we want to stop it up, then we would do that if the membership so directed us. But they should know for sure that they are going to get something as long as our fund performs the way it has in the last 10 years.

Mr. MacLellan: Ah, so long as the fund performs.

Ms De'Ath: That is the whole basis for our formula.

Mr. MacLellan: Yes, okay, that is reasonable.

Thank you.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

I was interested in your comment that the CPP will not go broke. Would you explain that for me?

Ms De'Ath: Why I know it will not go broke?

Mr. Desmarais: Yes.

Ms De'Ath: Is the basis for your question that perhaps you believe that our country is becoming one of being overpopulated by older Canadians and therefore the CPP fund will not support the benefits that would be promised? Is that why you are asking?

Mr. Desmarais: No, but my understanding . . .

Ms De'Ath: I believe that people will contribute to that program to support the benefits payable by it.

Mr. Desmarais: My understanding is that with the current rates of 3.6% of payroll there will come a year, I think 1991 . . .

Ms De'Ath: That is correct.

Mr. Desmarais: —when the outlays will be higher than what the government will be taking in . . .

Ms De'Ath: Yes.

Mr. Desmarais: —when they will have to start collecting from the provinces the \$22 billion that is invested. If you keep that up for another 10 or 15 years beyond that, you will have nothing left.

Ms De'Ath: Yes.

Mr. Desmarais: So how do you explain that it will not go broke?

Ms De'Ath: When the 3.6% contribution rate was set in 1966 it was known that by the year 1991 you would need to

[Traduction]

M. MacLellan: Je voulais simplement vous parler de la protection automatique contre l'inflation que vous avez mentionnée dans votre mémoire. Croyez-vous que cela devrait faire l'objet d'une législation? Est-ce bien ce que vous dites?

Mme De'Ath: Nous croyons que les gens devraient prendre leur retraite sachant qu'ils peuvent profiter des augmentations futures, du secteur privé, de notre régime.

M. MacLellan: Oh, je vois.

Mme De'Ath: Ils ne devraient pas dépendre de nos négociations. Pour tout dire, nous le ferions si nos membres nous le demandaient. Ils devraient savoir, de façon certaine, qu'ils recevront quelque chose tant que notre fonds se comportera comme il l'a fait depuis dix ans.

M. MacLellan: Ah, en autant qu'il se comporte de cette façon.

Mme De'Ath: C'est là-dessus que notre formule se fonde.

M. MacLellan: Oui, très bien, c'est raisonnable.

Je vous remercie.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Votre remarque portant que le RPC ne se trouvera pas sans le sou m'intéresse. Pouvez-vous me fournir une explication?

Mme De'Ath: Pourquoi il ne se trouvera pas sans le sou?

M. Desmarais: Oui.

Mme De'Ath: Est-ce que vous fondez votre question sur le fait qu'à votre avis, notre pays comptera bientôt trop de Canadiens âgés et que, par conséquent, le fonds du RPC ne pourra pas verser les prestations promises? Est-ce la raison de votre question?

M. Desmarais: Non, mais je crois comprendre . . .

Mme De'Ath: Je crois que les gens contribueront au programme pour l'aider à verser les prestations.

M. Desmarais: Je crois comprendre qu'au taux actuel de 3.6 p. 100 du salaire, il viendra un temps, en 1991, je crois . . .

Mme De'Ath: C'est juste.

M. Desmarais: . . . où les débours seront plus élevés que ce que le gouvernement reçoit . . .

Mme De'Ath: Oui.

M. Desmarais: . . . il faudra alors commencer à percevoir des provinces les 22 milliards qui sont investis. Si la situation se perpétue pendant 10 ou 15 ans encore, il ne restera plus rien.

Mme De'Ath: Oui.

M. Desmarais: Comment pouvez-vous dire alors que le RPC ne sera pas à sec?

Mme De'Ath: Lorsque le taux de cotisation a été établi à 3.6 p. 100 en 1966, on savait qu'en l'an 1991 il faudrait faire appel

[Text]

access the contributions that were then in the hands of the provinces in order to support the further 3.6% contribution rate.

Mr. Desmarais: Are you assuming that the 3.6% will go up?

Ms De'Ath: Yes.

Mr. Desmarais: It will increase?

Ms De'Ath: Definitely, yes.

Mr. Desmarais: To how much.

Ms De'Ath: It depends on whose proposal you look at. If you look at ours, through the Canadian Labour Congress, and you instituted the changes immediately, then you would be looking at probably just about a 2% increase to the 3.6%.

Mr. Desmarais: From 3.6% to 5.6%, is that what you are saying?

Ms De'Ath: Or 6%.

Mr. Desmarais: I see. Thank you.

Mr. J.J. Munro: I think we are saying, if I may just add a little to that, that a lot of Canadians understand a hell of a lot more about pension plans now than they did 10 or 15 years ago. The education has to continue, and if people are assured that when they reach retirement age they are not going to have to sell their home and move into apartments and that sort of jazz... The education now is sufficient where they would agree quite willingly, if they felt the proper protection was there, to increase contributions. We have looked at these trees, and going in, and all the rest of this jazz, and we feel confident that Canadians want proper protection and are prepared to pay for it.

Mr. Desmarais: That leads me into my final question, Mr. Chairman.

You mentioned that pensioners need more information about their entitlement to GIS. What can we do to help that, or is that a major problem?

Ms De'Ath: I do not know that our report says pensioners need more information about their entitlement to GIS. I think our report says that people in this country need more education about pensions and deferring income today for retirement tomorrow. I do not know—what page are you looking at? Maybe I said that.

Mr. J.J. Munro: Those were my remarks, I think.

Ms De'Ath: Oh. The guaranteed income supplement program is a very necessary one today and if you have to look at a means test it is the most discreet means test around. But we still believe that people earn the right by their being a resident of this country or being a worker in this country to some sort of guaranteed income in retirement and that it should not be through a means tested program. Every time we go to the bargaining table to increase benefits for our pension-

[Translation]

aux cotisations qui seraient dans les mains des provinces pour soutenir cet autre coût de cotisation de 3.6 p. 100.

M. Desmarais: Est-ce que vous supposez que le taux de 3.6 p. 100 augmentera?

Mme De'Ath: Oui.

M. Desmarais: Il va augmenter?

Mme De'Ath: Oui, indéniablement.

M. Desmarais: De combien?

Mme De'Ath: Cela dépend de la proposition que vous considérez. Si vous considérez la nôtre, par l'intermédiaire du Congrès du travail du Canada, et si vous apportez immédiatement les changements, ce sera probablement une augmentation de 2 p. 100 environ aux 3.6 p. 100.

M. Desmarais: De 3.6 à 5.6 p. 100? Est-ce bien ce que vous dites?

Mme De'Ath: Ou 6 p. 100.

M. Desmarais: Je vois. Je vous remercie.

M. J.J. Munro: Si vous me permettez d'ajouter quelques mots, nous croyons qu'un grand nombre de Canadiens comprennent beaucoup mieux les régimes de pension présentement que ce n'était le cas il y a 10 ou 15 ans. Il faut que cette éducation continue et si on garantit aux gens qu'à l'âge de la retraite, ils n'auront pas à vendre leur maison pour aller vivre en appartement, entre autres... Pour le moment, l'éducation est suffisante et ils seraient tout à fait d'accord, si on leur donne des garanties convenables, pour qu'on augmente les cotisations. Nous avons examiné toutes ces questions et bien d'autres et nous sommes confiants que les Canadiens veulent une protection adéquate et qu'ils sont disposés à payer pour l'obtenir.

M. Desmarais: Cela m'amène à poser ma prochaine question, monsieur le président.

Vous avez mentionné que les retraités avaient besoin de plus de renseignements au sujet de leur admissibilité au Supplément du revenu garanti. Que pouvons-nous faire à ce sujet, s'agit-il d'un problème important?

Mme De'Ath: Que je sache, notre rapport ne mentionne pas que les retraités ont besoin de plus de renseignements au sujet de leur admissibilité au SRG. Il mentionne que les gens du pays doivent être mieux éduqués au sujet des pensions et de leur revenu actuel différé pour la retraite de demain. Je ne sais pas... à quelle page faites-vous allusion? J'ai peut-être dit cela.

M. J.J. Munro: J'avais fait ces remarques, je crois.

Mme De'Ath: Oh! Le programme du supplément du revenu garanti est très nécessaire présentement, et si nous devons considérer un test des moyens, c'est peut-être le test le plus discret qui existe. Nous croyons toujours, cependant, que les gens, en étant résidents d'un pays ou en étant travailleurs dans un pays, gagnent le droit au revenu garanti à la retraite et cela ne devrait pas faire l'objet d'un test des moyens. Chaque fois que nous nous amenons à la table des négociations pour

[Texte]

ers, many of whom are on the GIS, every time we increase \$1 their GIS gets reduced by 50¢. It is a very discouraging outlook.

Mr. Desmarais: You are proposing that GIS be brought in together with the OAS?

Ms De'Ath: We hope that the GIS disappears, but we know that it will have to be increased today because the disappearance of GIS, if the reform measures go through now, would probably take 20 to 30 years.

Mr. Stoney: Just another example of the education process is that I think there is a great lack of education out there as far as what happens when people's RRSPs are due to be converted, rolled over or whatever happens to them. I think they get six months' notice prior to being 71, whereas in fact if they received five years' notice prior to being 71 they would be aware that they should start cashing some of those in at that point in time so they did not get hit with a large block of income tax, receive a large income in that year, which in my own parents' case negated my mother's spouse allowance because of the income that my father received in that year because of having to cash it all in in the year of being 71. That education just was not out there, and I am sure it is not an isolated case.

Mr. Desmarais: Thank you.

The Chairman: As usual, when we only have 40 to 50 minutes per group we always run out of time. On behalf of the committee members may I thank you, Mr. Munro, and the other representatives of your union for coming here before us today.

Mr. J.J. Munro: Thank you.

The Chairman: Can I now call on the Canadian Union of Public Employees to join us at the witness table?

David Adams, I leave it up to you to introduce your other members at the witness table with you. I think you were in the room when I mentioned that other matter so I leave that in your capable hands to judge.

Mr. David W. Adams (National Representative, Canadian Union of Public Employees): I would first of all like to thank the committee for allowing us to appear before them.

On my right is the President of the B.C. Division, Owen Dykstra; on my left is Tom Chesterman, who is the Chairperson of the B.C. Division Pension Committee.

We have taken into consideration the time restraints and Mr. Chesterman has a summary of our submission.

Mr. Tom Chesterman (Chairperson, B.C. Division Pension Committee, Canadian Union of Public Employees): The

[Traduction]

augmenter les prestations à nos retraités, beaucoup reçoivent le Supplément du revenu garanti, chaque fois que nous augmentons d'un dollar, leur SRG est réduit de 50 cents. C'est une attitude décourageante.

M. Desmarais: Est-ce que vous proposez que le Supplément du revenu garanti soit lié à la pension de sécurité de la vieillesse?

Mme De'Ath: Nous espérons que le SRG disparaîtra, mais nous savons qu'il devra être augmenté aujourd'hui car sa disparition, si des mesures de réforme étaient adoptées, prendrait de 20 à 30 ans.

M. Stoney: Pour vous donner un autre exemple du processus éducatif, je crois qu'il y a une lacune énorme en matière d'éducation lorsque les gens doivent convertir ou changer leur régime d'épargne-retraite enregistré. Ils reçoivent, je crois, un préavis de six mois avant leur 71^{ème} année, alors qu'en réalité s'ils recevaient un préavis de cinq ans avant d'avoir 71 ans, ils seraient plus conscients qu'il leur faut commencer à encaisser certains de ces investissements dès maintenant afin de ne pas avoir à payer de larges sommes d'impôts, ils pourraient recevoir un plus gros revenu cette année-là, ce qui, dans le cas de mes parents, a empêché ma mère de recevoir l'allocation au conjoint à cause du revenu de mon père cette année-là, puisqu'elle a dû tout encaisser l'année où il a eu 71 ans. Les gens ne sont tout simplement pas renseignés et je suis certain qu'il ne s'agit pas d'un cas isolé.

M. Desmarais: Je vous remercie.

Le président: Comme d'habitude, lorsque nous n'avons que 40 ou 50 minutes à allouer à un groupe, nous n'avons pas suffisamment de temps. Au nom des membres du Comité, permettez-moi de vous remercier, monsieur Munro, de même que les autres représentants de votre syndicat qui ont comparu devant nous aujourd'hui.

M. J.J. Munro: Merci.

Le président: Puis-je convoquer maintenant les représentants du Syndicat canadien de la Fonction publique à la table des témoins?

David, je vous laisse le soin de présenter les autres membres qui vous accompagnent à cette table. Vous étiez présents dans cette pièce lorsque j'ai mentionné que nous disposons de peu de temps, par conséquent, je vous laisse le soin de juger de votre façon experte.

M. David W. Adams (représentant national, Syndicat canadien de la Fonction publique): Je voudrais tout d'abord remercier les membres du Comité qui nous ont permis de comparaître devant eux aujourd'hui.

À ma droite, se trouve le président de la Division de la Colombie-Britannique, Owen Dykstra; à ma gauche, Tom Chesterman, président du Comité des pensions de la division de la Colombie-Britannique.

Nous avons tenu compte de la limite de temps et M. Chesterman vous fera un résumé de notre mémoire.

M. Tom Chesterman (président, Comité des pensions de la division de la Colombie-Britannique, Syndicat canadien de la

[Text]

British Columbia Division of the Canadian Union of Public Employees welcomes this opportunity to meet with the parliamentary committee on pension reform and respond to the proposals put forward in the green paper *Better Pensions for Canadians*.

The B.C. Division of CUPE is the constitutional body within our national union which is authorized to formulate and implement provincial policies on behalf of B.C. members of CUPE. Our union represents over 28,000 employees in this province. Our members work for municipalities, school and library boards, universities, the CBC, the B.C. Assessment Authority and various other governmental and non-governmental agencies.

In putting forward proposals for pension reform, the green paper identifies three principles which should underlie such reform:

- (1) Elderly Canadians should be guaranteed a reasonable minimum income.
- (2) The opportunities and arrangements available to Canadians to provide for their retirement should be fair.
- (3) Canadians should be able to avoid serious disruption of their pre-retirement living standards when they retire.

We wholeheartedly agree that these principles should guide the direction of pension reform. In our view it is imperative that we institute arrangements which will allow all low and middle income Canadians to move from work to retirement without experiencing a decline in their standard of living and guarantee a minimum income for the elderly which is above the poverty line. Moreover, we feel that all pension plans, public or private, should treat members, pensioners, their spouses and survivors fairly.

We suggest that the appropriate measure of poverty is the Statistics Canada low-income lines for Canada's largest cities. While putting this forward, we also note that there are other measures of poverty, most notably those of the Senate Committee and the Canadian Council on Social Development, which would guarantee even higher minimums.

To achieve this we have recommended that OAS and GIS benefits be increased for both singles and couples so that all the current elderly are guaranteed this minimum. Further, we recommend that consideration be given to indexing old age security benefits to the increases in average wages and salaries so that their relative value is maintained. We note that in some European countries—including France, West Germany, the Netherlands and Sweden—public pension benefits are in fact wage indexed.

The second key issue, in our view, is to ensure that low and middle income earners are able to maintain their living standard on retirement. In our view the replacement rates under existing programs are inadequate, particularly for two-

[Translation]

Fonction publique): La division de la Colombie-Britannique du Syndicat canadien de la Fonction publique est très heureuse de cette occasion qui lui est fournie de rencontrer le Comité parlementaire sur la réforme des pensions et de répondre aux propositions que soulève le Livre vert: De meilleures pensions pour les Canadiens.

La division de la Colombie-Britannique du SCFP est l'organisation constitutionnelle, au sein de notre syndicat national, autorisée à formuler et à appliquer les politiques provinciales au nom des membres du SCFP de la Colombie-Britannique. Notre syndicat représente plus de 28,000 employés de cette province. Nos membres travaillent pour les municipalités, les commissions scolaires et bibliothèques, les universités, Radio-Canada, le *B.C. Assessment Authority* et divers autres organismes gouvernementaux et non gouvernementaux.

Le Livre vert identifie trois principes qui sous-tendent la réforme des pensions dans les propositions qu'il formule:

- (1) Garantir aux Canadiens âgés un revenu de base raisonnable.
- (2) Donner aux Canadiens des possibilités et des dispositions équitables pour préparer leur retraite.
- (3) Permettre aux Canadiens d'éviter un bouleversement grave de leur niveau de vie à la retraite.

Nous sommes entièrement d'accord pour dire que ces principes doivent guider toute réforme des pensions. A notre avis, il est essentiel que nous prenions des dispositions qui permettront à tous les Canadiens à faible et moyen revenus de passer du travail à la retraite sans subir de baisse de leur niveau de vie et qui garantira un revenu minimal aux personnes âgées qui sont au-dessus du seuil de la pauvreté. Nous croyons de plus que tous les régimes de pension, publics ou privés, devraient traiter de façon équitable les membres, les retraités, les conjoints et les survivants.

Nous suggérons comme mesure convenable de pauvreté les principes de Statistique Canada concernant les faibles revenus dans les grandes villes du Canada. Par ailleurs, nous remarquons également qu'il y a d'autres mesures de pauvreté, les plus connues étant celles du Comité du Sénat et du Conseil canadien du développement social qui garantiraient des minimum encore plus élevés.

Nous avons recommandé dans ce but que les prestations du PSV et du SRG soient augmentées pour les personnes seules et pour les couples afin que toutes les personnes âgées actuellement soient assurées de recevoir ce minimum. Nous recommandons de plus d'indexer les prestations de sécurité de vieillesse aux augmentations des salaires et traitements moyens afin que leur valeur relative soit conservée. Nous voyons que, dans certains pays européens, y compris la France, l'Allemagne de l'Ouest, les Pays-Bas et la Suède, les prestations de régime de pension public sont en fait des salaires indexés.

L'autre question-clé, à notre avis, est de s'assurer que les salariés à revenus bas et moyen puissent conserver leur niveau de vie à la retraite. A notre avis, les taux de remplacement prévus dans les programmes actuels sont inadéquats, surtout

[Texte]

earner households. This means that one in six elderly Canadians will experience a substantial decline in their standard of living under existing arrangements.

Accordingly, we recommend that C/QPP benefits be increased from 25% to 50% of average wages and salaries. This income replacement rate, when combined with OAS, would ensure that all low and middle income earners are able to maintain pre-retirement living standards.

• 1030

In making this proposal we assume a target replacement rate of 70% to 75% of pre-retirement earnings. This is consistent with current practice of plan sponsors and federal regulations. For example, under federal tax law contributions to a registered pension plan are permitted to a maximum benefit of 70% of the three-year final average earnings, stacked with the C/QPP. Similarly, the Chamber of Commerce in their presentation to the parliamentary committee argued that:

Studies in general seem to have concluded that from 70% to 75% of income, probably with the tax incentives and everything, replaces almost totally the pre-retirement income...

It is on this basis that we propose that these levels of income replacement be provided universally so a large number of future elderly do not experience such a drastic reduction in income upon retirement.

Another major flaw in our existing pension system is the less-than-equitable treatment of women. Women are less likely to be covered by an employer-sponsored plan, plus the design features of these plans, such as unequal benefits in money purchase plans, long vesting periods where the absence of survivor benefits unfairly treat women. Since women's wages are on average only 60% of their male counterparts', their earnings-related pensions will also be lower. With the high incidence of divorce and the longer life expectancy of women, it is no surprise that many women end their lives alone and poor.

Most significantly, action must be taken to eliminate the gap between women's and men's wages. While some may argue that this is not a pension problem, it does have a direct bearing on the amount of pension income.

Changes are also required in the C/QPP. We recommend that the credit splitting on divorce be made mandatory. We also propose that this concept be extended so that on their retirement the earnings records of both spouses are divided equally, with each receiving one-half of their combined C/QPP entitlement. This form of credit splitting would recognize the joint and equal contribution of both spouses in a marriage.

While we are pleased that B.C. and Ontario have finally agreed to the child-rearing drop-out provision, we would go

[Traduction]

dans les foyers où il y a deux salaires. Cela signifie qu'une personne âgée sur six parmi les Canadiens subira une diminution importante de son niveau de vie en vertu des dispositions existantes.

Nous recommandons donc que le Régime de pension du Canada et le Régime des rentes du Québec soient augmentés de 25 à 50 p. 100 des salaires et traitements moyens. Ce taux de remplacement du revenu combiné à la pension de sécurité de la vieillesse garantirait à tous les salariés à revenus faible et moyen la possibilité de conserver le niveau de vie qu'ils avaient avant la retraite.

En faisant cette proposition, nous envisageons un taux de remplacement des revenus avant la retraite de 70 à 75 p. 100. C'est compatible avec les règlements fédéraux et la pratique courante. Selon la Loi de l'impôt, le contribuable peut verser à son plan un maximum de 70 p. 100 des contributions versées pendant les trois dernières années de travail. La Chambre de commerce a également dit dans son mémoire que:

Les études montrent que 70 à 75 p. 100 du revenu, en comptant les encouragements et le reste, remplacent presque totalement les revenus pré-retraite.

Pour cette raison, nous proposons que les taux soient généralisés afin que les personnes âgées n'aient pas une réduction sévère dans le revenu post-retraite.

Le système d'épargne-retraite n'est pas équitable pour les femmes non plus. Les femmes participent moins souvent à un régime payé par l'employeur, les prestations ne sont pas égales, et les versements répartis sur plusieurs années, l'absence de prestations au survivant ne sont pas justes envers les femmes. Les femmes ne gagnent normalement que 60 p. 100 de ce que gagnent les hommes et leurs prestations seront donc moins élevées. Compte tenu du taux élevé de divorces et d'espérance de vie des femmes, c'est évident qu'elles seront seules et pauvres à la fin de leur vie.

Il faut prendre des mesures pour éliminer l'écart entre les revenus des deux sexes. On peut dire que cela n'a rien à faire avec la réforme des pensions, mais cela a un impact direct sur les prestations.

Il faut modifier les plans d'épargne-retraite canadien et québécois. Nous proposons de rendre obligatoire le partage des crédits au moment du divorce. Nous proposons en plus qu'à la retraite, les revenus des deux époux soient divisés en deux, et que chacun reçoive la moitié. De cette façon, on reconnaîtra la contribution égale de chaque époux pendant le mariage.

Nous sommes très contents qu'en Colombie-Britannique et en Ontario, il y ait maintenant entente sur la disposition concernant l'éducation de l'enfant, et nous proposons d'élargir

[Text]

one step further to extend it to those who take care of elderly or disabled relatives.

We also suggest your committee investigate whether or not the general drop-out rule, which covers 15% of one's contributory period, is sufficient in light of current sustained unemployment and the severe unemployment effects of new technology.

The case for C/QPP expansion takes on added significance for women. While most women today have a continuing attachment to the labour force, they are more mobile than their male counterparts and hence are less likely to accrue a vested benefit under a private plan. Moreover, a large number of women are engaged in part-time employment or work in sectors of the economy with very low private coverage. Women who leave the labour force to raise children will not be penalized by C/QPP under the new child-rearing drop-out rule, whereas they often forfeit that entitlement under private arrangements.

In addition, the longer life expectancy of women means they are better protected under the indexing and survivorship provisions of C/QPP.

Finally, it should be acknowledged that proposals for special contributions for home-makers by themselves will do little to improve the situation for women. As we have pointed out in our brief, an overall majority of B.C. women are in the paid labour force. This trend will continue in the coming years if the barriers facing women in the workforce are diminished. We would therefore suggest that women have much more to gain by the expansion of public pensions, which are more suited to their work patterns and guarantee an adequate retirement income.

In conclusion, the reforms we have outlined will go a long way towards meeting the objectives of an adequate retirement income, one which allows low and middle income earners to avoid a serious decline in their standard of living. It would also remove major inequities in our pension system.

The key to realizing these objectives is leadership. We believe the federal government must exercise its leadership by charting a course for meaningful reform. The report of your committee will be the first decisive step in that direction, and we look forward to it.

This is respectfully submitted by the B.C. Division of the Canadian Union of Public Employees.

The Chairman: Thank you very much, Tom.

I am going to ask some questions later on, but I think I will open up with Thérèse Killens.

Thérèse.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.*

When I hear you I think there is hope at the end of the rainbow. I see most people who present briefs to us care for women. It is *de bon augure, vous comprenez.*

I just have one question at this time, *monsieur le président.* It is on page 16.

[Translation]

cette disposition pour englober ceux qui soignent les parents âgés ou handicapés.

Nous proposons également que votre Comité fasse une étude pour déterminer si la période visée, c'est-à-dire 15 p. 100 de sa vie au travail, est adéquate, étant donné le taux de chômage et la nouvelle technologie.

L'élargissement de ces régimes aura un impact sur les femmes. Même si les femmes font de plus en plus partie de la main-d'oeuvre, elles sont plus mobiles que les hommes, et donc elles auront moins de possibilités de faire des versements à un régime privé. De plus, beaucoup de femmes font du travail à mi-temps, ou elles travaillent dans des secteurs de l'économie où il y a très peu d'assurances. Les femmes qui quittent la main-d'oeuvre afin d'élever des enfants ne seront pas pénalisées par ces régimes selon la nouvelle disposition, tandis qu'elles perdent souvent ce droit dans des régimes privés.

En outre, selon les nouvelles dispositions sur l'indexation et les prestations aux survivants, les femmes seront mieux protégées, étant donné leur espérance de vie.

Finalement, il faut reconnaître que les propositions visant des contributions spéciales de la part des ménagères, n'amélioreront pas la situation de la femme. Comme nous l'avons dit dans notre mémoire, la majorité des femmes en Colombie-Britannique font partie de la main-d'oeuvre. Si les obstacles auxquels font face les femmes sont éliminés peu à peu, cette tendance sera vraie à l'avenir. Nous sommes donc d'avis que les femmes profiteront mieux de l'élargissement des pensions publiques, qui seront plus conformes à leurs réalités et qui garantiront un revenu plus adéquat à la retraite.

En conclusion, les réformes que nous avons proposées nous permettront éventuellement de toucher un revenu adéquat à la retraite, et d'éliminer une réduction importante du niveau de vie pour les employés aux revenus bas et moyen. Ces réformes rendront plus équitable notre système de pensions.

Pour atteindre ces objectifs, il nous faudra un leadership. C'est au gouvernement fédéral de nous montrer la voie. Le rapport de votre Comité sera le premier pas, et nous l'attendons avec impatience.

Ce mémoire est soumis par le Syndicat canadien de la Fonction publique en Colombie-Britannique.

Le président: Merci beaucoup, Tom.

Je poserai des questions plus tard; je donnerai maintenant la parole à Thérèse Killens.

Thérèse.

Mrs. Killens: *Thank you, Mr. Chairman.*

Quand je vous écoute, j'ai de l'espoir. Je vois que la plupart des gens qui nous soumettent des mémoires se préoccupent des femmes. C'est de bon augure, vous comprenez.

Je n'ai qu'une question. C'est à la page 16.

[Texte]

You would like the child-rearing drop-out provision to go one step further to extend it to those who care for the elderly and the disabled relatives. I was wondering if you have given any thought to the definition of disability because in that context it would become very, very important, if we were to implement that recommendation, that we know what a disabled person is. I know how difficult it is. I know we have a definition at the United Nations level. We have definitions, perhaps, at other kinds of government bodies, and in the European countries, which differ from ours.

For example, in Sweden, you are disabled if you use drugs and if you take narcotics, and you are given government money to stay home because you are labelled as disabled in Sweden. Of course, the United Nations one does not include that as a disability.

Therefore, I was wondering if you did give it any thought because for us it would become very difficult to put into application.

Mr. Chesterman: We have not gone to the step of getting a specific definition, but we would consider, perhaps, the existing C/QPP definitions for disability and/or the disability benefits that are available on provincial levels for handicapped people and this type of thing.

Mrs. Killens: On provincial levels?

Mr. Chesterman: Yes.

Mrs. Killens: On QPP, it is work related so I am speaking of those who are at birth . . .

Now, we have people who are temporarily disabled and we all know that. We have those who are emotionally temporarily disabled. So it gets to be a very complicated issue.

That is all, *monsieur le président*. Merci pour le moment.

The Chairman: Thank you.

Mr. Miller.

Mr. Miller: I have a question that I do not understand. It is a question devised by the research staff, and I think it is an important one. I will read it, and then I think I will defer to our research people, maybe, for greater clarification.

Does CUPE's position with regard to inflation protection in public plans involve legislating a maximum or an acceptable range of valuation rates? What is to prevent an employer from setting a very high rate and having no excess earnings? This is in private and public plans.

Michael, would you like to explain? Maybe I did not read it well; I do not know.

The Chairman: You have to come to the microphone, please.

Mr. Dobell could actually answer the question.

Mr. A.R. Dobell (Study Director, Parliamentary Task Force on Pension Reform): The first word of explanation is that there is a typographical error. We are talking about private plans.

[Traduction]

Quand vous parlez de la disposition sur l'éducation des enfants, et de son élargissement pour englober ceux qui soignent les personnes âgées ou handicapées, je me demande si vous avez pensé à définir ce qui constitue un handicap. Dans ce contexte, cette définition sera très importante, car si nous acceptons votre recommandation, il nous serait important d'avoir la définition. Je sais que c'est très difficile. On a une définition aux Nations Unies. Nous avons peut-être d'autres définitions à d'autres niveaux de gouvernement, dans d'autres pays européens, qui sont différentes des nôtres.

Par exemple, vous êtes handicapé en Suède si vous prenez des médicaments ou des narcotiques; le gouvernement vous donne de l'argent pour rester chez vous parce que vous êtes censé être handicapé. Mais, pour les Nations Unies, ce n'est pas un handicap.

Alors, je me demande si vous allez y réfléchir, parce que cette définition nous serait très utile pour la mettre en vigueur.

M. Chesterman: Nous n'avons pas pensé à une définition précise, mais nous accepterions peut-être la définition selon les régimes canadien et québécois, ou selon les définitions provinciales en ce qui concerne les prestations aux handicapés, et ce genre de définitions.

Mme Killens: Aux niveaux provinciaux?

M. Chesterman: Oui.

Mme Killens: Il y a un rapport entre les régimes canadiens et québécois, et je parle de ceux qui sont . . .

Nous avons des gens qui sont handicapés de façon temporaire, et nous savons qu'il y a des personnes qui sont handicapées émotivement et aussi de façon temporaire. Alors, c'est une question très compliquée.

C'est tout, *Mr. Chairman*. Thank you.

Le président: Merci.

Monsieur Miller.

M. Miller: Il y a quelque chose que je ne comprends pas. C'est une question établie par notre équipe de recherche, et je pense que c'est une question importante. Je la lirai, et je donnerai la parole à notre personnel de recherche, pour une explication plus précise.

Est-ce que votre position en ce qui concerne la protection contre l'inflation, vous amène à proposer un taux maximum ou acceptable d'évaluation? Qu'est-ce qui va empêcher un employeur de fixer un taux très élevé et de ne pas avoir des revenus excédentaires? Je parle de régimes privés et publics.

Michael, voulez-vous expliquer? Peut-être que je ne l'ai pas bien lu, je ne sais pas.

Le président: Voulez-vous venir au micro, s'il vous plaît.

M. Dobell répondra à la question.

M. A.R. Dobell (directeur de recherche): La première explication, c'est qu'il y a une faute de frappe. Nous parlons des régimes privés.

[Text]

Mr. Miller: Okay, that makes more sense to me.

Mr. Dobell: You have proposed that the provision for inflation adjustment should be plan related, really, at both ends. The performance of the fund should be the guide rate in terms of the original CAPSA proposal for an excess interest adjustment. The CAPSA proposal said we will take an external guide rate—given, by the way, on government bonds—and we will take a base rate of 3.5%.

If I understand your proposal correctly, it is that instead of the guide rate you should take the actual performance of the fund and instead of the base rate you would take the valuation rate on the fund.

I think the question here is simply: Do you propose such an approach as mandatory for private plans; and, if so, do you have some discipline to prevent the valuation rate being so high that there will not be a situation where no excess interest is ever earned and therefore no inflation adjustment ever occurs?

Does that make it any clearer?

Mr. Adams: No.

Mr. Chesterman: Not really. I am trying to relate this back to our brief.

Mr. Dobell: Oh. It is the proposal in your brief relating to the provision for inflation adjustment, if I can find the page.

Mr. Michael Hatfield (P.C. Research, Parliamentary Task Force on Pension Reform): Page 14.

Mr. Dobell: Page 14. Yes, you support, in principle, the green paper's concept of using excess earnings to provide inflation adjustments for retirees vested deferreds, I presume, as well as active workers. You propose that the minimum be set at the actual earnings of the pension plan, less the valuation rate of interest. That gives you a margin which is considered available to enrich benefits or to provide for an inflation adjustment. I guess the question is simply this: With such a provision mandated, what is to prevent an employer who does not want to provide for these inflation adjustments from setting a high valuation rate of interest? Perhaps the issue is rather more technical than what we should pursue, given the time available.

• 1040

The Chairman: I would agree that it is too technical.

Mr. Miller: We will talk about it later.

Mr. Adams: I think we can answer somewhat. There is nothing preventing employers presently from doing that, especially with the plan we are existing under, the private plan we have provincially here for our members and in respect to the current government.

Mr. Miller: I just have one other question regarding, in your summary of your brief, the concern about women's pensions and particularly lower pay for women. Do you have in the B.C.

[Translation]

M. Miller: Oui, cela a plus de sens.

M. Dobell: Vous avez proposé que la disposition concernant le rajustement en fonction de l'inflation soit liée au plan dans deux sens. Selon la proposition CAPSA, on devrait utiliser le rajustement d'intérêts excédentaires, et le fonds sera jugé sur la performance. La proposition CAPSA suggère un taux externe—basé sur les obligations fédérales—et de prendre un taux de base de 3,5 p. 100.

Si je vous ai bien compris, vous suggérez qu'au lieu de prendre un taux de base, on prenne le taux de rendement réel et qu'au lieu du taux de base, on prenne le taux d'évaluation.

La question est très simple. Est-ce que votre approche serait obligatoire pour les régimes privés et, dans l'affirmative, comment empêcheriez-vous un taux d'évaluation d'être si élevé qu'il n'y aura jamais un intérêt excédentaire et donc jamais un rajustement en fonction de l'inflation?

Est-ce que ma question est claire?

M. Adams: Non.

M. Chesterman: Pas réellement. J'essaie de faire le lien avec notre mémoire.

M. Dobell: Ah bon! Je vous renvoie à votre proposition concernant la disposition pour le rajustement en fonction de l'inflation. J'essaie de trouver la page.

M. Michael Hatfield (Recherche P.C.): A la page 14.

M. Dobell: À la page 14. Oui, vous appuyez en principe la notion du Livre vert en ce qui concerne l'emploi de revenus excédentaires pour fournir des rajustements contre l'inflation aux personnes retraitées, et je suppose donc des paiements différés, aussi bien que pour les travailleurs. Vous proposez que le minimum soit le revenu actuel du plan d'épargne-retraite, moins le taux d'évaluation. Cela vous accorderait une marge pour augmenter les prestations ou pour fournir un rajustement en fonction de l'inflation. Ma question est la suivante: si on acceptait une telle disposition, qu'est-ce qui empêchera un employeur qui ne veut pas fournir des rajustements en fonction de l'inflation de fixer un taux d'évaluation plus élevé? La question est peut-être trop technique pour la discuter en ce moment, étant donné le temps à notre disposition.

Le président: Je suis d'accord que c'est trop technique.

M. Miller: Nous allons en discuter plus tard.

M. Adams: Je pense que je peux donner une réponse. Rien n'empêche les employeurs de le faire, surtout avec les plans actuels, le plan provincial et le plan fédéral.

M. Miller: J'ai une autre question. Dans le résumé de votre mémoire, vous parlez des prestations aux femmes et surtout des revenus inférieurs des femmes. Dans votre syndicat, en

[Texte]

government's employees' union any affirmative action within the union in British Columbia at various levels of your organization? Is there an affirmative action program established to see that women's wages in the public service are . . . ?

Mr. Chesterman: I cannot speak for the B.C. government employees, but within CUPE most definitely yes, equal pay for work of equal value has been an issue with CUPE for some years.

Mr. Miller: It is something that has been negotiated over a number of years.

Mr. Chesterman: Yes.

Mr. Adams: It is at the bargaining table presently and it has been in the past. It is a contentious issue between unions and employers, but it certainly is our objective to eliminate that disparity.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: My first question is, does CUPE have a beard-growing contest?

I would like to know why you are opposed to RPAs because, as you say, they are a money-purchase vehicle in the private sector. Why would that bother you?

Mr. Chesterman: I am not sure that there is that much opposition to the RPA. We feel, primarily, that the expansion of CQPP is a better system.

Mr. Desmarais: In other words, you are not opposed to the RPAs?

Mr. Chesterman: As an adjunct to, I suppose, there is not so much opposition to it, but the basic benefits should be provided by an expansion of the CQPP and OAS.

Mr. Desmarais: My last question: You say that there should be an expansion of the CQPP. The present rate of contribution is 3.6%. The IWA tell us that they think it should be about 6%. The actuaries tell us that it has to be about 9%, at the present level. You are proposing a 50% increase. That would normally bring your rate to 15% of salary, roughly. Would your members be willing to go that far—to a 50% increase in the CPP?

Mr. Chesterman: Using 15% as the joint funding formula?

Mr. Desmarais: Yes.

Mr. Chesterman: Most of our employees are currently paying in that area now.

Mr. Desmarais: They are now paying 3.6%. They would have to pay an additional 11%, let us say.

Mr. Chesterman: I am saying that with the integration of benefits they are paying, through the employer's portion, which is a costed benefit, and their own input into the funding, approximately 15% now. If there were an increase in the CPP

[Traduction]

Colombie-Britannique, avez-vous des programmes d'action positive aux divers niveaux de votre organisation? Est-ce qu'il y a un programme d'action positive pour s'assurer que les salaires des femmes dans la Fonction publique sont . . . ?

M. Chesterman: Je ne peux pas parler au nom des fonctionnaires de Colombie-Britannique, mais dans le syndicat nous avons le principe de paiement égal pour un travail de qualité égale depuis des années.

M. Miller: C'est un principe qui a été négocié depuis plusieurs années.

M. Chesterman: Oui.

M. Adams: On le négocie maintenant et on l'a fait dans le passé. C'est un problème très controversé entre les syndicats et les employeurs, mais c'est notre objectif d'éliminer cette disparité.

M. Miller: Merci.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: J'aimerais savoir si vous êtes tous des vieillards au syndicat?

J'aimerais savoir pourquoi vous êtes contre les comptes de pension enregistrée, parce que, comme vous dites, c'est une façon d'acheter de l'argent dans le secteur privé. Pourquoi êtes-vous contre cela?

M. Chesterman: Je ne pense pas qu'il y ait tant d'opposition au C.P.E. Nous sommes plutôt d'avis que l'on doit élargir les plans canadiens et québécois.

M. Desmarais: En d'autres termes, vous n'êtes pas contre les C.P.E.?

M. Chesterman: On n'est pas tellement contre s'il est ajouté, mais on est d'avis que les prestations de base doivent être fournies par un élargissement des régimes canadiens et québécois et le Régime de la sécurité de la vieillesse.

M. Desmarais: Vous dites que l'on doit élargir les deux régimes. Le taux de contribution actuel est de 3.6 p. 100. L'Union internationale des bûcherons d'Amérique nous dit qu'il doit être de 6 p. 100. Les actuaires nous disent qu'il doit être de 9 p. 100, au taux actuel. Vous proposez une augmentation de 50 p. 100, cela veut dire une augmentation d'environ 15 p. 100 du salaire. Est-ce que vos membres seraient d'accord avec une augmentation de 50 p. 100 du Régime de pensions du Canada?

M. Chesterman: Sur une formule de paiement conjoint de 15 p. 100?

M. Desmarais: Oui.

M. Chesterman: La plupart de nos employés paient à peu près ce pourcentage maintenant.

M. Desmarais: Ils paient 3.6 p. 100. Ils auraient à payer 11 p. 100 de plus.

M. Chesterman: Je dis qu'ils paient environ 15 p. 100 maintenant, étant donné l'intégration des prestations, c'est-à-dire la contribution de l'employeur et leur propre contribution. S'il y avait une augmentation de la prestation, notre paiement

[Text]

providing an increased benefit, our payment to the municipal superannuation plan would be correspondingly reduced, so there would not be that drastic an increase for our employees.

Mr. Desmarais: I do not understand that. Your own plans would remain in place as they are now . . .

Mr. Chesterman: Yes.

Mr. Desmarais: —and the CPP would be increased by 50% . . .

Mr. Chesterman: That is right.

Mr. Desmarais: —which means that the contribution rate to that would have to increase by 11%. So from the 15% you are paying right now, you would go to 26%.

Mr. Chesterman: No, because our contribution to our plans would be correspondingly reduced.

Mr. Desmarais: Why would they be reduced?

Mr. Chesterman: Because we are still looking at a 70% maximum. We have an existing 70% benefit, so if the Canada Pension Plan is increased to 50%, then our plan's benefit could be reduced a corresponding amount, which would require less input.

Mr. Desmarais: Thank you.

Mr. Adams: Just further to that principle of contributions to the CPP, we find that our members seem to find more acceptable the principle of the CPP. They seem to accept the principle, the benefits that are provided. We have, and I do not mind putting this forward, some opposition from workers who are entering the workforce in terms of our provincial pension plans, basically because they are trying to make their way in our society. As they proceed into the workforce it becomes more and more acceptable than the private plans, but when they enter, their objection is to the provincial plan, not to the payments or the contributions towards the CPP.

The Chairman: Just along that line, I would like to get some idea of the attitude of your workers. I did not have time to pursue that really with the International Woodworkers union. Is there a general perception by your workers that the contribution rate has to go up without a corresponding increase in benefits—if you went to them tomorrow and said that there was no increase in benefits but you had to go to 6% from 3.6%?

Mr. Adams: I think the natural reaction of people is that when they put more into things they want more things out of it. I think . . .

The Chairman: But are they aware, then, that it is only one-third funded?

Mr. Adams: I think generally our members are aware of that principle.

The Chairman: I find it interesting that the other ones mention that they would be prepared . . . if it were going to go up, to double, provided that the benefits doubled. I am just wondering if there is an awareness out there that it is going to

[Translation]

au régime municipal serait réduit et il n'y aurait donc pas d'augmentation dramatique pour nos employés.

M. Desmarais: Je ne comprends pas cela. Vos propres régimes resteront comme ils sont maintenant . . .

M. Chesterman: Oui.

M. Desmarais: . . . et le Régime de pensions du Canada serait augmenté par 50 p. 100 . . .

M. Chesterman: C'est exact.

M. Desmarais: . . . qui signifie que le taux de contribution devrait augmenter par 11 p. 100. Alors, vous payez 15 p. 100 maintenant et vous aurez à payer 26 p. 100.

M. Chesterman: Non, car nos contributions à nos propres régimes seraient réduites.

M. Desmarais: Pourquoi seraient-elles réduites?

M. Chesterman: Car il y a encore un maximum de 70 p. 100. Nous avons une prestation de 70 p. 100 à l'heure actuelle, alors si le Régime de pensions du Canada est augmenté par 50 p. 100, alors, la prestation sous notre régime sera réduite et nous aurons besoin de moins de contributions.

M. Desmarais: Merci.

M. Adams: Un autre commentaire sur les versements au Régime de pensions du Canada. Nos membres semblent être d'accord avec le principe du Régime de pensions du Canada. Ils semblaient accepter le principe et les prestations qui sont fournies. Par contre, nous avons trouvé de l'opposition de la part des travailleurs qui commencent à faire partie de la main-d'oeuvre en ce qui concerne les régimes de retraite provinciaux, parce qu'ils commencent à gagner leur vie. Après quelque temps, ils semblent être plus acceptés que les régimes privés, mais, au début, ils sont contre le régime provincial, mais pas contre les paiements ou les contributions dans le Régime de pensions du Canada.

Le président: J'aimerais connaître l'attitude de vos employés. Je n'ai pas eu le temps de poser cette question à l'Union internationale des bûcherons d'Amérique. Est-ce que vos employés comprennent que le taux de contribution doit augmenter s'il y a une augmentation des prestations? Seraient-ils d'accord si vous allez leur dire qu'il n'y aura pas d'augmentation dans les prestations, mais qu'ils doivent payer 6 p. 100 ou lieu de 3.6 p. 100?

M. Adams: Je pense que la réaction normale des gens, c'est que, quand ils paient davantage, ils veulent retirer davantage. Je pense . . .

Le président: Mais savent-ils qu'ils ne paient que le tiers en ce moment?

M. Adams: Je pense que la plupart de nos membres sont conscients de ce fait.

Le président: Je trouve cela intéressant que d'autres personnes ont dit qu'ils seraient prêts de payer le double si les prestations étaient doublées. Mais je demande si les gens savent qu'ils vont payer le double que les prestations doublent ou non.

[Texte]

have to double anyway, with or without the benefits going up, at some point.

Mr. O. Dykstra (President, B.C. Division, Canadian Union of Public Employees): If there is no additional benefit and there is an additional charge, then of course it requires an explanation of what it is for. People do not want to pay for something if they do not know what it is for. Really, if the explanation is there the membership will buy it.

We have a similar situation here in B.C.; with the index rising faster than expected, there was an additional increase required. Most of the turmoil and most of problems that were created were because, first of all, people did not understand what it really was for and, secondly, because people were concerned that their money—they consider it to be their money—be invested in a proper fashion. If they see that the end return is not what it should be, they get upset, but if they know what the bottom line is, where the end is, and certainly if there is guaranteed security at the end, they are prepared to pay for it.

Of course, this also goes with age. If you have people just entering the workforce, before they have a family, they may be reluctant; but, as they get older, those very same people become supporters of the very same pension plan.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: I just have one question, Mr. Chairman. Could you elaborate on your statement that a central pension registry could be a substitute for an RPA and should be? Is that what you are saying?

Mr. Chesterman: I think the concern is over portability. One of the major problems in any pension planning is the fact that people do move from occupation to occupation or even province to province, and end up losing the cheap money that they could have been putting in in their early work years and having to pay two to three times the amount in later years to achieve the same benefit. A central registry would, perhaps, solve some of those problems and would be perhaps easier than using a totally personal requirement on the RPA.

Mr. MacLellan: There would not be a need for an RPA if you had this portability factor with a central registry, but there would still be a need for the RRSPs.

Mr. Chesterman: Yes.

Mr. MacLellan: Thank you.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, CUPE feels that B.C.'s present family law legislation with respect to the splitting of private pensions is totally inadequate. Would it be better if the law allowed no discretion to the court at all to split in any other than a 50-50 way and forbade also the exchange of pension claims for any other property rights between the spouses?

Mr. Chesterman: Yes.

[Traduction]

M. O. Dykstra (président, Syndicat des employés de la Fonction publique de la Colombie-Britannique): S'il n'y avait pas de prestation supplémentaire et s'il y avait des frais supplémentaires, il nous faudrait donner une explication. Les gens ne veulent pas payer s'ils ne savent pas pourquoi. Mais, s'il y a une explication, nos membres seront pour.

Nous avons une situation semblable en Colombie-Britannique. Comme le taux d'indexation a augmenté plus rapidement que nous l'attendions, il a fallu une augmentation supplémentaire. Il y eu un problème d'abord parce que les gens ne savaient pas pourquoi on payait un supplément et, deuxièmement, parce que les gens se préoccupaient de l'investissement de leur argent. Ils sont vexés quand ils ne comprennent pas, mais, quand ils voient qu'il y a des garanties, ils sont prêts à payer.

Cela vient avec l'âge, si les gens commencent à travailler, s'ils n'ont pas de famille, ils sont réticents, mais, au fur et à mesure qu'ils deviennent plus âgés, ces mêmes gens deviennent les partisans du même plan.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: J'ai une question à poser, monsieur le président. Pouvez-vous préciser sur votre déclaration qu'un bureau central de l'enregistrement pourrait être et devrait être un substitut pour le compte de pension enregistré? Est-ce cela que vous dites?

M. Chesterman: Je pense que ce qui nous préoccupe est la possibilité de transfert. Un problème important est le fait que les gens changent de métier ou même de province, et ils perdent les bonnes possibilités qui leur sont offertes au début du travail et ils finissent par payer deux ou trois fois plus pour recevoir les mêmes prestations. Un bureau central serait une bonne solution et il serait plus facile pour les gens que le compte de pension enregistré.

M. MacLellan: On n'aurait peut-être pas besoin d'un compte de pension enregistré avec un bureau central de l'enregistrement, mais il en faudrait quand même un pour les plans enregistrés d'épargne-retraite.

M. Chesterman: Oui.

M. MacLellan: Merci.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, notre syndicat est de l'avis qu'en Colombie-Britannique les lois sur le partage des régimes privés ne sont pas adéquates. Vaudrait-il mieux légiférer contre les partages autres que 50-50 et d'empêcher les échanges de crédit de pension entre les époux contre des droits de propriété?

M. Chesterman: Oui.

[Text]

Mr. Weatherhead: You do not think there should be any discretion in the court whatsoever?

Mr. Chesterman: It should be 50-50, everything in one pot coming out half each way for those types of benefits. Yes.

Mr. Weatherhead: I see. What is your experience with the situation here?—and probably in some other parts of the country, though I think you were in the forefront here in some of this legislation. What is the experience? What does actually happen? Why are you so strong in your opinion?

Mr. Chesterman: In the majority of cases, nothing happens. The status quo continues, where the earning spouse retains all benefits in most cases. Very rarely does the non-earning spouse, or the lower-earning spouse, make a claim on pension benefit, or RRSP—or however those benefits have been accrued.

• 1050

Mr. Weatherhead: Even when they are represented by lawyers, and everything else?

Mr. Adams: That is correct.

Mr. Chesterman: It is not legislation that has been taken advantage of by a vast thundering herd.

Mr. Weatherhead: I see. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: I have just two other short questions. On survivor's benefits, something that has intrigued me, because I know the members of this committee even questioned their own people who did the green paper recommendation on survivor's benefits—I believe it is 60% they are using on survivor's benefits... the CLC position was 50% and the green paper's was 60%. I know that at the time we questioned it, because the statistics we have show that if it takes \$100 for a couple to live on in the week, if one person dies it costs \$70—in other words, 70% is what is required to maintain the same standard. Is that just an oversight on your part? Would you recommend that it be higher than 50%, or the same as the CLC's, or do you think it should be 70%?

Mr. Chesterman: We feel it should be 75%, actually.

The Chairman: All right.

I just want to ask some questions on this integration with the CPP. My understanding of the Canadian Labour Congress's position on this is that if we were to have any increase in the benefits payable by the Canada Pension Plan, in other words, go to a doubling of the CPP, they would favour allowing that to be stacked on existing pensions, if there were access to a private one. You are suggesting here that you are not quite in the same boat. You evidently have some sort of integration system going with the two, you are not suggesting that they be stacked. In other words, if you doubled the benefit under the CPP, you are saying that there should be some corresponding decrease in your B.C. pension plan.

Mr. Chesterman: That is correct. I think the CLC position refers to the vast majority of pension plans in the country, whereas in this particular instance, on that question, we were referring to our own municipal superannuation plan in this

[Translation]

M. Weatherhead: Vous ne le laisserez pas à la discrétion de la Cour?

M. Chesterman: Il serait 50-50, chaque prestation serait divisée en deux. Oui.

M. Weatherhead: Ah bon! Quelle est votre expérience avec cette situation? Quelle est votre expérience? Qu'est-ce qui arrive d'habitude? Pourquoi êtes-vous si assuré dans vos opinions?

M. Chesterman: Dans la majorité des cas, rien n'arrive. D'habitude, le statu quo est maintenu, et dans la plupart des cas c'est la personne qui gagne qui garde toutes les prestations. Il est très rare que la personne qui ne gagne pas, ou la personne qui gagne moins, demande la prestation ou le plan enregistré d'épargne-retraite ou d'autres bénéfices.

M. Weatherhead: Même quand ils sont représentés par des avocats?

M. Adams: C'est exact.

M. Chesterman: Beaucoup de gens ne se sont pas prévalus de leurs droits.

M. Weatherhead: Ah bon. Merci, monsieur le président.

Le président: J'ai deux courtes questions. En ce qui concerne la prestation de survivant il y a une chose qui m'intrigue et qui intrigue aussi les autres membres de ce Comité car ils ont posé des questions sur le Livre vert. Si je comprends bien les prestations de survivant sont de 60 p. 100, le Livre vert était pour 60 p. 100 et le Congrès du travail du Canada était pour 50 p. 100. Nous avons posé des questions car nos statistiques nous montrent que si un couple a besoin de \$100 pour vivre pour une semaine et si une personne meurt, l'autre personne a besoin de \$70. En d'autres termes, 70 p. 100 est ce qui est nécessaire pour maintenir le même niveau de vie. Est-ce quelque chose que vous avez oublié? Feriez-vous une recommandation pour plus de 50 p. 100, 50 p. 100 ou 70 p. 100?

M. Chesterman: Nous pensons qu'il doit être 75 p. 100.

Le président: Ah bon.

J'aimerais poser des questions sur l'intégration avec le Régime de pensions du Canada. Si je comprends bien, la position du Congrès du travail du Canada est que si nous avions une augmentation des prestations dans le Régime de pensions du Canada, c'est-à-dire un dédoublement, il serait en faveur de l'ajouter au régime actuel, s'il y avait accès à un régime privé. Vous dites ici que vous n'êtes pas tout à fait d'accord. Vous semblez être en faveur d'une espèce d'intégration entre les deux régimes. En d'autres termes, s'il y avait une augmentation de la prestation dans le Régime de pensions du Canada, vous dites qu'il y aura une réduction correspondante dans le régime de pensions en Colombie-Britannique.

M. Chesterman: C'est ça. Je pense que le CTC parle de la majorité des régimes d'épargne-retraite dans le pays, tandis que dans notre cas nous faisons référence à notre régime municipal qui nous fournit le 70 p. 100 maximum. Donc, nous

[Texte]

province, which currently is stacked and does pay the 70% maximum allowable by law, if you are employed for a long enough period of time within a municipal or other governmental workforce. Therefore, there would legislatively be required a reduction in benefit and correspondingly in payment to our own plan with the municipal superannuation. But, obviously, if you were in a private plan that was only going to pay 10% or 15% of your pre-retirement income, then we would certainly not wish to see that minimal amount reduced because the CPP was increased.

The Chairman: One last question: On the assumption that the Canada Pension Plan as it exists today is going to have to have increased contribution rates, and that that is going to be a position taken by the provincial governments with the federal one, and we are in the position now where we have to make some recommendations in this paper about the timing of those contribution rate increases, has your CUPE group here in British Columbia taken a position on what the rates should go to, at what period of time, should it be pay-go, should it be allowed to have an excess surplus, accrual gain, available to the provincial governments to borrow? Have you taken any position on that?

Mr. Chesterman: No.

Mr. Adams: We have not taken any position on that as a provincial body.

The Chairman: Thank you. May I, then, on behalf of the committee members, thank you for your presentation here today. As you are aware, hopefully we will be able to report to Parliament by the end of December. Then, of course, it is in the hands basically of the provincial and federal governments to legislate the reforms. We hope that they will listen to our report.

Mr. Adams: Thank you, Mr. Chairman. I have some documentation; it is the Pension Act that covers our employees. I will submit it to you.

The Chairman: May I suggest to our members that we take a five-minute break? We are five minutes ahead of time. It might be good to stretch your legs a bit.

• 1055

• 1100

The Chairman: All right. I am just getting rid of some of the paper the B.C. industry creates for us. All I know is that there has been a change, there is no Mr. Stone. Is that correct? I was looking for the sheet that said Mr. Harper. I have found it. John, perhaps if you would introduce yourself and the gentleman who is to your right, we will work from there.

Mr. John Harper (Board of Trustees, Carpentry Workers' Pension Plan): I am John Harper. I am chairman of the board of trustees of the Carpenter Workers' Pension Plan. Accompanying me is John Anatooshkin, who was for many years the administrator of our plan and still works with us as a consult-

[Traduction]

aurions besoin de réduire les prestations et les versements à notre propre régime municipal. Mais, il est évident, que si vous faites partie d'un régime privé qui ne paiera que 10 ou 15 p. 100 du revenu pré-retraite, nous ne voudrions pas voir une réduction de ce montant minimal à cause de l'augmentation du Régime de pensions du Canada.

Le président: Une dernière question. Si l'on présume que le Régime de pensions du Canada a besoin de contributions augmentées, à tous les niveaux du gouvernement, nous aurions besoin de faire des recommandations sur le calendrier de ces augmentations. Est-ce que votre groupe ici en Colombie-Britannique a pris position en ce qui concerne les taux, les horaires? Est-ce que les gouvernements provinciaux auront le droit d'emprunter? Avez-vous pris position?

M. Chesterman: Non.

M. Adams: Nous n'avons pas pris position en tant que corps provincial.

Le président: Merci. Au nom du Comité, j'aimerais vous remercier de votre exposé d'aujourd'hui. Comme vous le savez, nous espérons faire rapport au Parlement avant la fin de décembre. Ensuite, ce serait aux gouvernements provinciaux et fédéral de légiférer. Nous espérons qu'ils vont s'inspirer de notre rapport.

M. Adams: Merci, monsieur le président. J'ai de la documentation, c'est la Loi sur les pensions qui traite de nos employés. Je vous la donnerai.

Le président: Que pensez-vous d'une pause de cinq minutes? Nous sommes cinq minutes en avance. Cela ferait peut-être du bien.

Le président: Très bien. J'essaie de me débarrasser de papiers. Je sais qu'il y a eu un changement, il n'y a pas de M. Stone. Est-ce correct? Je cherche le papier où se trouve le nom de M. Harper. Je l'ai trouvé. John, voulez-vous vous présenter vous-même et le monsieur à votre droite, et nous allons poursuivre.

M. John Harper (Syndic du régime de pension des menuisiers): Je m'appelle John Harper. Je suis président du Syndic du régime de pension des menuisiers. Je suis accompagné de John Anatooshkin, qui a été pendant plusieurs années administrateur de notre régime de pension, et qui travaille encore pour

[Text]

ant and an investment counsellor. He is very familiar with the operation of the plan.

The Chairman: Very good.

Mr. Harper: Are we ready to proceed, Mr. Chairman?

The Chairman: John, I am not sure whether you were with us for all or part of the morning. I just mention that because of the time constraints. If you could limit your remarks to 10 to 15 minutes, that would allow us to have 25 minutes or so.

Mr. Harper: I appreciate that. It will not take more than a few minutes to read the brief. I agree that the essence of the thing is the back and forth of it.

The Chairman: Please.

Mr. Harper: This is a submission by the Carpentry Workers' Pension Plan. As administrators and trustees of the Carpentry Workers' Pension Plan, we have been engaged for the past 16 years in the design, updating and administration of the largest pension plan in the B.C. construction industry. The plan covers about 10,000 active and 1,500 retired members.

I would like to interject here, with the statement that along with that we have about an additional 6,000 members who have vested pensions. In fact, we cover around 17,000 members with active pensions.

We are essentially in agreement with most of the objectives set out in the green paper, though not necessarily with all of the measures proposed for attaining them. We should also like to endorse, without repeating, the positions taken by the B.C. and Yukon Territory Building and Construction Trades Council in their submission.

Inflation protection: It scarcely needs saying that we strongly support the principle that the purchasing power of pensions should be maintained. However, we seriously question whether the excess interest approach will meet, or even contribute towards, this objective.

The immediate effect of reducing the base rate, i.e., the valuation interest rate, to 3.5% would be to cut the pensions which could be financed at a given contribution by 50% or more. Then it would require 10 years of escalation at 7.5% per year to get back to the amount of pension that would have been payable from the beginning, if the valuation rate had been 7%. The total pension paid during those 10 years would amount to about 70% of the total paid at the 7% valuation rate without escalation. We fail to see how this constitutes inflation protection. The authors of the green paper evidently believe that if the excess interest approach were enacted into law, employers would meet the situation by doubling their contributions and perhaps recovering the difference out of wages, employee contributions, or whatnot. Such a belief reflects an extremely naive conception of labour relations.

As far as union-controlled plans are concerned, such gimmicks are unnecessary. In our own plan, the actuarial rate has been systematically increased much more than the CPI and

[Translation]

nous à titre de consultant et de conseiller aux investissements. Il connaît donc très bien le fonctionnement de notre régime.

Le président: Très bien.

M. Harper: Pouvons-nous commencer, monsieur le président?

Le président: John, je ne sais pas si vous avez assisté à nos délibérations de ce matin. Je vous rappelle cela en raison du temps dont vous disposez. Vous pourriez peut-être, pour l'exposé, vous contenter de dix à quinze minutes, ce qui nous laisserait vingt-cinq minutes environ.

M. Harper: Je comprends. Je pense qu'il ne nous faudra pas plus de quelques minutes pour lire le mémoire. Je suis d'accord pour dire que l'intérêt de ces réunions réside dans l'échange.

Le président: Je vous en prie.

M. Harper: Voilà un mémoire rédigé pour le régime de pension des menuisiers. En tant qu'administrateurs et syndics du régime de pension des menuisiers, nous avons été chargé depuis 16 ans de concevoir, de mettre à jour et administrer le régime de pension le plus important de l'industrie du bâtiment de Colombie-Britannique. Ce régime représente en effet 10,000 adhérents en pleine activité et 1,500 retraités.

J'aimerais tout de suite dire ici qu'il faut ajouter à ces chiffres que je viens de citer 6,000 personnes qui bénéficient de droits de pension acquis. Cela fait au total 17,000 personnes qui bénéficient de ce régime de pension.

Pour l'essentiel nous acceptons les objectifs exposés dans le Livre vert, sans toutefois être d'accord avec toutes les mesures proposées en vue de les atteindre. Nous tenons également à dire, sans en répéter le détail, que nous souscrivons aux positions du B.C. and Yukon Territory Building and Construction Trades Council, comme exposées dans le mémoire.

Protection contre l'inflation: Il est à peine besoin de souligner ici que nous sommes absolument favorables au principe du maintien du pouvoir d'achat des pensions. Toutefois, nous doutons très sérieusement de l'approche qui consiste à tenir compte du bénéfice d'intérêt pour réaliser cet objectif.

Réduire le taux de base, en fonction de ce taux de rendement approximatif, à 3,5% aurait pour conséquence immédiate de réduire de moitié les pensions versées. Il faudra ensuite 10 ans à 7,5% d'augmentation par an, pour rattrapper le niveau de pension qui aurait pu être versé dès le début, si le taux de rendement estimatif avait été fixé à 7%. La pension totale versée pendant ces 10 ans représenterait environ 70% du total versé avec un taux estimatif de 7% sans augmentation. Nous n'arrivons pas à voir quelle protection contre l'inflation ce système constitue. Les auteurs du Livre vert, sans aucun doute, croient que si cette façon de calculer était consignée dans la loi, les employeurs répondraient en doublant leur propre cotisation, pour ensuite récupérer la différence sur les salaires, les cotisations de l'employé, etc. Cette croyance ne fait que révéler une conception extrêmement naïve des relations de travail.

Dans le domaine des régimes de pension administrés par les syndicats, il n'est pas nécessaire de recourir à de telles acrobaties. Dans notre propre régime, par exemple, le taux

[Texte]

the minimum pension has increased to the extent that members who retired in 1971 have subsequently had their pensions increased by 212%, which is substantially more than the CPI increase. Pensions payable by most union-controlled plans have followed a similar pattern.

What we wish to stress is that we would not have been able to provide this kind of protection to our pensioners if we had been governed by the excess interest rules as set out in the green paper. The improvements in the pension rate have been made out of actuarial surpluses, without even incurring an unfunded liability. Such actuarial surpluses would not have existed if our actuary had been required to calculate future liabilities at a 3.5% discount rate. This proposal appears to be an example of the type of legislation which, undertaken with the best of intentions, produces the opposite of its intended result.

As to employer sponsored pension plans, we have no suggestions as to how employers can be compelled or induced to deal with their pensioners the way unions do. In our view, it is simply immoral to permit unilateral employer control of pension funds, which are the accumulated earnings of employees, and we are not optimistic about the efficiency of any measures to reform such plans.

Vesting and portability: As pointed out in the building trades' brief, union plans usually have short vesting service requirements, in some instances, immediate vesting. Moreover, construction industry plans provide for a high degree of portability through the medium of reciprocity agreements both across the country within a given trade and within the provinces between trades.

Since the pension contribution is part of the remuneration received by the employee for his work, ideally it should vest in him immediately. The only valid objection to this is the amount of record keeping that would arise in a workforce that is constantly changing jobs.

We suggest that the solution to this problem is a central depository. This could perhaps be the proposed Registered Pension Account, the provision being that when an employee terminates his employment before minimum pension age, the commuted value of his credits earned to date be paid into an RPA on his account.

Spouse protection: As far as private pension plans are concerned, we believe that plans should provide automatic pre-retirement death benefits, preferably in the form of a pension to the spouse, at the rate of 50% or more of the deceased's accumulated entitlement. Retirement pensions should include

[Traduction]

actuariel a été régulièrement augmenté bien au-delà de l'IPC, et la pension minimum s'est accrue à tel point que les adhérents qui ont pris leur retraite en 1971 ont vu leur pension augmenter de 212% depuis, ce qui est beaucoup plus que l'augmentation de l'IPC. Cette tendance peut être constatée dans la plupart des régimes de pension administrés par les syndicats.

Nous voulons surtout ici indiquer que nous n'aurions pas été à même de garantir ce type de protection à nos retraités, si nous avions raisonné en fonction des règles de l'intérêt excédentaire comme elles sont exposées dans le Livre vert. Ce sont des surplus actuariels qui ont permis d'augmenter les pensions versées, sans que nous soyons même obligés de contracter des dettes non garanties. Ces surplus actuariels n'auraient pas existé si nos actuaire avaient été obligés de calculer les sommes futures à verser en fonction d'un taux d'escompte de 3,5%. Cette proposition du Livre vert représente l'exemple type de la loi qui, adoptée dans les meilleures intentions du monde, arrive à produire exactement le contraire de ce qu'elle visait.

En ce qui concerne les régimes de pension de l'employeur, nous ne pouvons faire ici aucune suggestion en ce qui concerne la façon dont les employeurs pourraient être contraints ou amenés à régler la situation de leurs retraités comme nous le faisons. De notre point de vue, il est tout simplement immoral de permettre que l'employeur dispose d'un contrôle unilatéral des fonds et caisses de pension, qui ne sont jamais constitués que de sommes accumulées et épargnées par les employés eux-mêmes, et nous ne sommes pas très optimistes sur les chances de réussite de mesures qui seraient adoptées pour réformer ces régimes.

Droits acquis et transférabilité: Comme on peut le lire dans le mémoire du Conseil des métiers du bâtiment, les régimes de pension des syndicats prévoient en général des délais de dévolution brefs, et dans certains cas une dévolution immédiate. De plus, l'industrie du bâtiment offre des régimes de pension dont la transférabilité est pleinement garantie d'un bout à l'autre du pays grâce à des accords internes par spécialités et métiers, et même à l'intérieur de chaque province d'un métier à l'autre.

Théoriquement, et puisque la cotisation aux fonds de pension fait partie de la rémunération de l'employé, celui-ci devrait y avoir droit immédiatement. La seule objection valable contre cette proposition est que cela exigerait un travail de secrétariat considérable, puisque les travailleurs changent constamment d'employeurs.

Nous pensons que la solution à ce problème réside dans la création d'un compte central de dépôts. Celui-ci pourrait être précisément le compte de pension enregistrée proposé dans le Livre vert, prévoyant alors que la valeur des cotisations accumulées par un employé qui cesserait le travail avant l'âge minimum de la retraite soient versés à son compte au CPE.

Protection du conjoint: Nous pensons que les régimes de pension privés devraient automatiquement prévoir une prestation de pré-retraite en cas de décès, sous forme d'une pension versée au conjoint, représentant 50% ou plus des droits accumulés du conjoint décédé. Les pensions devraient inclure

[Text]

an automatic joint and survivorship annuity. Pension splitting in such plans, in the event of marital breakup, is perhaps best left to the courts.

With respect to the CPP and OAS, on the other hand, we feel that on marriage breakup the combined amount of these pensions accruing to the two marriage partners during the years of marriage should be equally divided between them. The fact that one spouse may have been an income earner and the other a homemaker is irrelevant. Whatever the occupation of the actively employed spouse, his capacity to earn his income derives in large part from the services provided to him or her at home.

We would also urge that in the calculation of Canada Pension Plan benefits for women the fraction by which the maximum pension is multiplied should be the number of years of contributions, divided by the number of theoretically possible contribution years, minus those years in which the contributor kept house for her children of high school age or younger. Thus women would suffer no discrimination on account of being mothers or homemakers.

The financing of the Canada Pension Plan: Let us first point out that the benefits under the Canada Pension Plan should be improved. Half of the workforce are not covered by private pension plans. Half of those who are covered will never collect pensions because of unreasonable vesting provisions, insolvency of employers, or underwriters, etc. Thus the only real guarantee of a decent retirement income is a public pension system expanded to provide such an income.

Our proposal would be that the year's maximum pensionable earnings be increased immediately to equality with the industrial composite wage and that the pension rate be calculated at half, rather than one-quarter, of that level.

We assume that if such a change were to be made in the benefit rate, the contribution rate would also be doubled. Apart from that, the best advice we can offer with respect to the financing of the Canada Pension Plan is to stop worrying about it.

It is now 10 years since the Canadian Pension Conference published its celebrated forecast that the Canada Pension Plan would soon go broke. At the time the forecast was made, the CPP had an accumulated surplus of \$8.5 billion. In the subsequent 10 years that surplus has grown to \$31 billion... by the way, both figures do include the Quebec Pension Plan. However, benefits have been growing in recent years by 23%, whereas contributions have been growing at only 13.5% and interest earnings at 19.5%. This suggests, therefore, that even though the surplus is still growing by about \$2.5 billion a year, outgo will ultimately overtake and then exceed income, leading eventually to the need for further increases in contribution.

[Translation]

automatiquement une disposition prévoyant une partie commune de la rente destinée au survivant. En cas de divorce il conviendrait alors peut-être de remettre la question du partage entre les mains des tribunaux.

Dans le cas du RPC et de la sécurité de la vieillesse, nous pensons qu'au moment d'un divorce il faudrait répartir également entre les deux personnes concernées les pensions dont les cotisations ont été accumulées pendant les années de mariage. Que l'un des époux ait pu justifier d'un revenu tandis que l'autre restait à la maison ne doit ici jouer aucun rôle. C'est en effet grâce aux travaux accomplis à la maison par l'un des conjoints que l'autre a pu, en partie, se livrer à une activité rémunérée.

Nous insistons également pour demander que dans le cas du régime de pensions du Canada le calcul des prestations aux femmes se fasse en multipliant le chiffre de pension maximum par une fraction dont le numérateur serait le nombre d'années de cotisations effectives, et le dénominateur le nombre d'années de cotisations théoriquement possibles dont on retrancherait les années passées à la maison pour l'éducation d'enfants d'âge scolaire ou moins. Cela éviterait de désavantager les femmes qui ont été obligées de passer certaines années à la maison pour leurs enfants ou les occupations ménagères.

Le financement du régime de pension du Canada: Disons tout d'abord que les prestations devraient être augmentées. La moitié de la population active n'est pas couverte par un régime de pension privé. Pour ceux qui bénéficient d'une telle protection il y en aura à nouveau une moitié qui ne pourront jamais toucher un centime de pension, en raison de disposition de dévolution injuste, ou d'insolvabilité de l'employeur ou de l'assureur etc. C'est donc un système public de pension qui pourrait garantir un revenu décent à la retraite.

Nous proposons donc que le maximum annuel de revenu servant aux calculs de la pension soit égal au salaire industriel composite et que la pension soit calculée sur la moitié plutôt que le quart de cette somme.

Il est probable qu'une telle amélioration doive également entraîner le doublement des cotisations. Cela dit, et à propos du financement du régime de pension du Canada, le meilleur conseil que nous ayons à notre disposition serait de vous dire de ne plus vous en faire à son sujet.

Voilà en effet dix ans que la conférence canadienne des pensions a publié sa prévision fameuse selon laquelle le régime de pension du Canada était à la veille de la faillite. À l'époque, le surplus accumulé du RPC atteignait 8,5 milliards de dollars. Dans les dix années suivantes il est passé à 31 milliards de dollars... Remarquons en passant que ces chiffres tiennent compte de la caisse du régime de rente du Québec. Toutefois, les prestations ont augmenté de 23% ces dernières années, tandis que les cotisations n'augmentaient que de 13,5% et les intérêts rapportés de 19,5%. Cela indiquerait donc, que malgré l'augmentation d'un surplus de 2.5 milliards de dollars par an, les sorties d'argent dépasseront les rentrées, et que l'on sera finalement vraisemblablement obligé d'augmenter les cotisations.

[Texte]

[Traduction]

• 1110

The notion of bankruptcy of the plan is, however, nonsense. Whatever financial arrangements the government may make, the incomes of the retired population at any given time are a deduction from the incomes earned by the employed population, and the only significance of reserve or surplus lies in its effect on the distribution of the burden between those who collect interest on government bonds and those whose taxes pay the interest, a distribution which, however, can be altered by each generation of taxpayers via the income tax laws.

A government-sponsored pension plan, therefore, might just as well be on a pay-as-you-go basis. There is therefore no urgency about amending contribution rules until such time as the surplus has run down to zero, if that should ever happen.

Finally, with respect to private pension plans, particularly multi-employer plans in the construction industry, we are concerned about the enforcement of employer contributions. We support the points made in the building trades brief in this connection and would like to add that, in cases of bankruptcy, unpaid wages and pension contributions should be a first charge against the recoverable assets.

That is respectfully submitted on behalf of the board of trustees of the Carpenters' Plan.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Harper.

The one question on which I want to have some further clarification is technical in nature. My understanding of the excess interest approach that was presented in the green paper was simply this: in order to give some degree of income protection against inflation for retirees, we would take the average five-year yield on a government savings bond and from that we would subtract a base rate of 3.5% . . . is that right?—and have that applied as a guide rate. I take it, from my interpretation of the remarks you made in your opening comment, that you have a different interpretation of what that means. What is your concept of what that green paper is doing?

Mr. Harper: I think you can appreciate that this portion of the brief was put together by an actuary.

The Chairman: Yes.

Mr. Harper: You say that the 3.5% would be a guide rate; we understand that it would be a guide rate, but more or less a benchmark now. At present, this particular interest rate is somewhat flexible and varies from about 6% to 8%. The best example I can give of the problems involved is one that was given to me by the actuary who looked at this. Again, these are hypothetical figures, but currently, using 7% as that valuation interest rate—which I believe our plan uses, roughly 7%—if a person retired and had a life expectancy of 15 years and he was drawing the equivalent of \$1,000 a year in pension, using a 7% figure, the liability to the plan would be roughly \$9,100. That would have to be put aside to pay his pension off. If that

Malgré cela l'idée d'une faillite du régime est un véritable non sens. Quelles que soient les décisions prises par le gouvernement en matière de financement et de fiscalité, les revenus de la population à la retraite à un moment sont toujours déduits de ceux de la population active, et les réserves ou surplus n'ont d'importance que pour la répartition de la charge entre ceux qui touchent un intérêt sur des obligations de l'État et ceux dont les impôts servent à payer cet intérêt; cette répartition toutefois, peut être modifiée d'une génération de contribuables à l'autre par le biais des lois de l'impôt sur le revenu.

Ainsi, un régime de pension de l'État peut très bien fonctionner à titre de régime à répartition. Il n'est donc absolument pas urgent de revoir la réglementation des cotisations, tant que les réserves ne sont pas épuisées, si tant est qu'elles doivent un jour l'être.

Finalement, et pour revenir aux régimes de pension privés, et notamment les régimes à plusieurs employeurs comme on les pratique dans l'industrie du bâtiment, la question de la cotisation obligatoire de l'employeur nous préoccupe beaucoup. Nous rejoignons dans ces conclusions le mémoire du Conseil des métiers du bâtiment, et nous aimerions ajouter qu'en cas de faillite les salaires et les cotisations non versés devraient être des créances recouvrables en priorité.

Voilà donc, respectueusement soumis, le mémoire du Syndicat du régime de pension des menuisiers.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Harper.

La question que je voudrais d'abord éclaircir est de nature technique. Si je comprends bien l'approche du bénéfice d'intérêt telle qu'elle est présentée dans le livre vert est celle-ci: pour garantir un minimum de protection contre l'inflation, pour le retraité, on considère le rendement moyen sur cinq ans de bons d'épargne de l'État, auxquels on soustrait un taux de base de 3.5 p. 100—est-ce bien cela?—Et on appliquerait ainsi ce chiffre à titre de taux directeur. Je suppose, si je comprends bien vos commentaires, que votre point de vue diffère de celui du livre vert quant aux effets de ce calcul. Comment comprenez-vous ce qui est exposé dans le livre vert?

M. Harper: Je pense que vous pouvez déjà deviner que cette partie du mémoire a été rédigée par un actuair.

Le président: En effet.

M. Harper: Vous dites que 3.5 p. 100 serait le taux directeur; nous pensons effectivement que ce serait un taux directeur, qui fonctionnerait plus ou moins comme limite indicative. En ce moment, le taux d'intérêt est assez flexible et varie entre 6 et 8 p. 100. Le meilleur commentaire que je puisse faire ici c'est de reprendre ce que m'a dit l'actuaire qui a étudié la question. Je le répète, les chiffres cités sont simplement indicatifs; en utilisant 7 p. 100 comme taux d'intérêt estimatif—ce qui correspond à peu près à celui de notre régime, en gros 7 p. 100—si un retraité a une espérance de vie de 15 ans, et qu'il touche l'équivalent de \$1,000 par an sous forme de retraite—en utilisant le chiffre de 7 p. 100—le passif

[Text]

figure were changed to 3.5%, the liability would increase to roughly \$11,500. I believe a number of plans have used the 6%, 7% and 8% figures in proposing what they can, in fact, pay as pensions, etc.

That example I just used obviously would not require a doubling of contributions, but if you take a person who is in the middle of his earning power, or myself, with, say, 20 years to go to retirement, or whatever the case may be, and my pension has been calculated using those figures, if this 3.5% situation is there it is going to mean that we are going to have to come up with some money somewhere or, in fact, reduce those pensions that we believe we can pay.

The Chairman: If I can say this to you, Mr. Harper, there evidently has been a tremendous misunderstanding between your actuary's interpretation of what that green paper was pointing out, or at least stating, and what you put into your paper, because there is no intention, no proposal, in that green paper that would, by law, legislate any changes in the valuation rate that would go into the make-up of a pension fund. So there has been a fair degree of misunderstanding. Perhaps what you might want him to do is contact somebody in our research...

Mr. Harper: Yes, I certainly will.

The Chairman: I am opening up the meeting now for questioning by members of the committee. Does anybody want to lead off on the questioning particularly, by preference?

Mrs. Killens.

Mrs. Killens: I have one question in my mind—it is on page 5.

Mr. Harper: Yes.

Mrs. Killens: I suppose the presumption there is that the woman has already worked for some time when you say that:

in the calculation of Canada Pension Plan benefits for women, the fraction by which the maximum pension is multiplied should be the number of years of contributions

—so I presume she has worked for some time...

divided by the number of theoretically possible contribution years minus those years in which the contributor kept house for her children of high school age or younger.

I was wondering if you had given any thought to the value of that, the amount of money you would put on the time that this woman contributed by staying home and raising her children. We have to put an amount of money to that. How would you do it?

Mr. Harper: I appreciate that and I certainly think there should be. That is not particularly addressed here. It is a very good question. I understand—just within the last day or two I heard some report, I am not sure where it came from, whether it was a government report or a private one—that a woman's time at home was valued at around \$7 an hour. I certainly

[Translation]

du régime de pension se monte à \$9,100. Voilà ce qu'il faut mettre de côté pour verser sa pension aux retraités. Si le pourcentage utilisé est de 3.5 p. 100, le passif passe à environ \$11,500. Je pense que plusieurs régimes utilisent des pourcentages de 6, 7 et 8 p. 100, pour le calcul de leurs pensions.

L'exemple que je viens de citer n'exige évidemment pas que l'on double les cotisations, mais si vous prenez le cas d'une personne en milieu de carrière, comme moi-même par exemple avec encore vingt ans d'ici la retraite, et que la pension ait été calculée initialement d'après ces pourcentages, l'utilisation de ce taux de 3.5 p. 100 signifierait qu'il aurait trouver l'argent manquant quelque part, ou alors réduire les pensions que l'on verserait.

Le président: Si je puis me permettre, monsieur Harper, il y a eu de toute évidence un malentendu fâcheux de la part de votre actuaire quant à l'interprétation du livre vert, malentendu qui se retrouve dans votre propre mémoire, car il n'y a eu aucune proposition de faite dans ce livre vert pour que la loi impose que l'on modifie le taux estimatif servant à calculer les fonds de pension. Je crois qu'il y a eu là un véritable malentendu. Vous pourriez donc peut-être demander à votre actuaire de contacter un de nos documentalistes...

M. Harper: Certainement, je vais m'y employer.

Le président: Nous allons maintenant passer à la période des questions. L'un des membres du Comité veut-il plus particulièrement commencer?

Madame Killens.

Mme Killens: J'ai une question toute prête, concernant la page 5.

M. Harper: Oui.

Mme Killens: Je suppose qu'il est question là d'une femme qui a déjà travaillé, lorsque vous dites:

Dans le calcul des prestations du régime de pensions du Canada, pour les femmes, le chiffre de la pension maximum devrait être multiplié par une fraction qui aurait pour numérateur le nombre d'années de cotisations effectives

Je présume donc qu'il s'agit ici d'une femme qui a déjà travaillé.

et pour dénominateur le nombre d'années théoriquement possibles de cotisations auxquelles on a retranché le nombre d'années passées à la maison pour l'éducation d'enfants d'âge scolaire ou plus jeune.

J'aimerais savoir si vous avez pensé à évaluer ce que représente les années que cette femme a passées à la maison pour l'éducation de ses enfants. Avez-vous pensé à une somme chiffrée en dollars? Comment vous y prendriez-vous?

M. Harper: Je suis heureux que vous posiez cette question et je pense effectivement qu'il faudrait donner un équivalent en dollars. Nous n'en parlons pas plus dans le mémoire. Votre question est tout à fait justifiée. Si je ne me trompe—je pense qu'il en a été question hier ou avant hier dans un rapport qui venait du gouvernement ou d'un organisme privé—on évalue à

[Texte]

personally agree, and I think the majority of our board agree, that whoever stays home and looks after the kids, and what not, in fact makes a valuable contribution—to the country as well—and there should be a value put on it. What that specific value is we have not specifically addressed, but I agree that there should be something there, definitely.

Mrs. Killens: I am sure you have to appreciate how difficult it is for us, because we get this representation almost everywhere and we have not had anybody yet put a price tag on that.

Mr. Harper: I would say \$7 an hour. If you ask my wife . . . I do not disagree with that. It is a very good point. You would have to put a value on it.

Mrs. Killens: That is right, and then would it be on a scale of how many children, and somebody disabled, or somebody older in the home?

Mr. Harper: There are all kinds of problems with it. Of course you know that. How long a period is your family spread over? Some families have a 15-year spread from the oldest to the youngest, and in fact someone is going to be there for . . . 15 and 12—I guess 25 years raising a family, as opposed to a one-child situation, where maybe theoretically there is a period of 12 years of school.

Mrs. Killens: Yes.

Mr. Harper: That is not addressed here, but I would say that that \$7 figure would be a minimum.

Mrs. Killens: Thank you.

The Chairman: Can I ask you a question in regard to page 4, Mr. Harper? You mention spousal protection and in the event of a marriage break-up, with regard to private pension plans, you suggest that it is best left in the hands of the courts to determine the split. Yet with respect to the CPP and OAS—I will separate this out as between those two. The CPP is earnings-related, as is a private pension plan; you suggest that it should be equally divided. Why would you equally divide a CPP but not equally divide a private pension plan?

Mr. Harper: Maybe John could get involved in this too, as a past administrator. Certainly, having been on our board of trustees for some time, I think you can appreciate the problems involved in determining who would get what under those situations.

I do not think the boards of trustees of private plans—and maybe it is a presumption here to assume that the government does not mind it, that it wants to be put in a position of determining who is going to do what. In most cases—well, I will not say in most cases—usually there is some agreement on what is going to happen with the properties and whatever other things are involved. To my way of thinking, it is the kind of

[Traduction]

environ \$7 l'heure de travail d'une femme qui reste à la maison. Je suis d'accord, et je pense que la majorité de notre commission également, pour dire qu'il faut donner une valeur chiffrée à l'heure de travail de celle qui reste à la maison et qui s'occupe des enfants, étant donné la valeur non négligeable de sa contribution—contribution qui concerne d'ailleurs également l'ensemble du pays. Nous n'avons pas discuté du chiffre de façon plus précise, mais je suis d'accord effectivement pour dire que cela devrait être prévu.

Mme Killens: Je suis sûr que vous comprenez à quel point notre situation est difficile, en l'occurrence, étant donné que la question est posée à peu près par tout le monde et que jusqu'ici personne n'a encore véritablement décidé d'un chiffre.

M. Harper: Je pense à quelque chose comme \$7 de l'heure. Si vous posez la question à ma femme . . . en tout cas je n'y suis pas opposé. Je pense que c'est un point important. Il faut effectivement penser à quelque chose de chiffré.

Mme Killens: Effectivement, faudrait-il alors aussi tenir compte du nombre d'enfants, de la présence éventuelle d'un handicapé ou d'une personne âgée?

M. Harper: Il y a effectivement bien des problèmes qui se posent pour évaluer cela. Vous le savez. Faut-il par exemple également tenir compte de la période pendant laquelle vous avez une famille à élever? Dans certaines familles il y a quinze ans entre l'aîné et le dernier, ce qui fait quinze et douze, je pense vingt-cinq ans pour élever les enfants, ce qui est bien différent d'une famille à enfant unique, où cela se réduit en gros à une période de douze ans d'école.

Mme Killens: Oui.

M. Harper: Il n'en est pas question ici, mais je pense que ce chiffre de \$7 représenterait un minimum.

Mme Killens: Merci.

Le président: Est-ce que je peux vous poser une question qui concerne la page 4, monsieur Harper? Vous avez parlé de la protection du conjoint, et dans le cas d'un divorce, parlant des régimes de pensions privés, vous croyez qu'il est préférable de s'en remettre aux tribunaux pour le partage des pensions. Pourtant, dans le cas du régime de pensions du Canada et de la sécurité de la vieillesse—je ferai là une distinction. Le R.P.C. est calculé en fonction des revenus, comme n'importe quel régime de pensions privé; vous proposez que l'on fasse une répartition égale entre les divorcés. Pourquoi donc le faire dans le cas du R.P.C. mais non dans celui d'un régime privé?

M. Harper: Peut-être que John pourrait répondre à cela, puisqu'il a été administrateur. Ayant fait partie de notre conseil d'administration pendant un certain temps vous êtes certainement à même d'imaginer les problèmes qui se posent lorsqu'il faut faire un tel partage.

Je ne pense pas que les conseils d'administration des régimes de pensions privés—peut-être suppose-t-on ici que le gouvernement est disposé à répartir et fixer les responsabilités dans une telle situation. Dans la plupart des cas—en fait, je ne dirais pas dans la plupart des cas—habituellement on s'entend sur la répartition des biens et aux autres éléments concernés. Je pense que les administrateurs ne désirent absolument pas être

[Text]

thing that we, as trustees, really do not want to get into. We would become a court on the thing and I do not know if that really is good for anybody.

The Chairman: I guess we are not suggesting that the trustees become, in effect, judges on it.

• 1120

I suppose the proposal that many women's groups are putting before us, as members of this committee, is that we recommend that it be simply mandatory that the credit splitting be done upon marriage breakup. For instance, in 1978 there was an amendment made to the Canada Pension Plan that allows those who go through a marriage breakup to have equal splitting of the CPP. We find, as we go across the country, that only 3% of the people who have gone through a marriage breakup have asked for that provision to be made, even though it is there in the law. That suggests two problems. One is an information problem, I think, amongst the people who are involved in marriage breakups. But, secondly, a lot of groups have come before us and said that, at today's divorce rate of 40%, at some point there are going to be three women lined up for one fellow's pension credits.

Mr. Harper: I guess that is possible. It could be the other way, too, that is possible.

The Chairman: Any other questions? Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Concerning the financing of the Canada Pension Plan, you say that half of the workforce are not covered by private pension plans and that half of those who are covered will never collect pensions. If we were able, through legislation or otherwise—co-operation, if you like—to correct this through better vesting, better portability and maybe increase private pensions, would you change your mind?

Mr. Harper: Certainly this is what this whole commission is about and where it is going. This is something that we, on our boards of trustees, and through a convention of our organization within the province, are very firm on. Number one, I think you need the legislation. I do not think the co-operation...

Mr. Desmarais: You need the co-operation of the provinces.

Mr. Harper: Fair enough, I think you need federal legislation on this issue. Our organization feels you need that. We feel that, definitely, lower vesting is a must. In dealing with people—we are a union and we deal with people—we just hear too many stories of people who have put money in, started in one industry and gone somewhere else, and for all intents and purposes that is the reality right now. Hopefully the legislation will change that, it will call for these people not to lose what they have started, and what not.

[Translation]

mêlés à ce genre de situation. Pour les uns comme pour les autres il est préférable que nous ne fassions pas office de tribunal.

Le président: Je ne pense pas, en effet, que nous demandions que les administrateurs fassent office de juges.

Je pense tout simplement que de nombreux groupes de femmes nous ont demandé ici de recommander—à titre de comité—que le partage des intérêts accumulés se fasse obligatoirement au moment du divorce. Par exemple, en 1978, un amendement au Régime de pensions du Canada a été adopté, aux termes duquel le R.P.C. est partagé à égalité au moment d'un divorce. Au fur et à mesure que nous voyageons au travers du Canada, nous nous apercevons que seulement 3 p. 100 des divorcés ont exigé que cette disposition soit respectée, alors qu'elle est bien dans la loi. Cela m'amène à faire deux remarques. D'une part, il y a là un problème d'information à faire auprès des personnes qui divorcent. Et, deuxièmement, de nombreux témoins nous ont indiqué qu'avec le taux de divorce qui s'élève à 40 p. 100, certains conjoints vont devoir verser une partie de leur pension à trois anciennes épouses différentes.

M. Harper: Le cas est possible. Mais on peut également imaginer la situation inverse.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser? Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: En ce qui concerne le financement du Régime de pensions du Canada, vous avez dit que la moitié de la population active ne cotisait pas à des régimes de pensions privés, et que 50 p. 100 de ceux qui cotisent ne toucheront jamais un centime de pensions. S'il était possible, grâce à des mesures législatives ou autres—grâce à des arrangements si vous voulez—de corriger le régime de la dévolution, de la transférabilité et ce faisant, d'améliorer les régimes de pensions privés, changeriez-vous d'avis?

M. Harper: Cela rejoint précisément les objectifs et le rôle de cette commission. Là-dessus notre conseil d'administration est ferme, et il en est également question dans la convention qui lie notre organisme à l'intérieur de la province. Avant tout, nous avons besoin de loi. Je ne pense pas que la collaboration...

M. Desmarais: Vous avez besoin de la collaboration des provinces.

M. Harper: Certes, mais on a besoin à ce sujet d'une législation fédérale. C'est ce que pense notre organisation. Nous avons le sentiment, absolu, qu'une dévolution plus rapide s'impose. Nous sommes un syndicat, et nous avons affaire aux individus, et entendons trop souvent l'histoire de ces personnes qui ont déjà versé des cotisations, qui changent ensuite d'employeurs, ce qui est en ce moment la réalité du monde du travail. Espérons donc que la législation permettra d'y remédier, et que ces personnes qui ont déjà commencé à cotiser ne perdront pas le bénéfice de leur investissement.

[Texte]

Mr. Desmarais: My other question is related to your advocating a pay-go situation.

Mr. Harper: On the CP.

Mr. Desmarais: Yes, very much on the CP.

Mr. Harper: Yes.

Mr. Desmarais: You are saying: Let us not increase the rates until it becomes absolutely necessary and then do it if we have to. My question to you on that is, have you considered the demographics of the situation? For instance, if today you have 3.4 workers paying for one pensioner and child under 15 and they predict that 30 years from now you will have one worker paying for one pensioner or child under 15, does that bother you?

Mr. Harper: Oh, yes, it bothers me. But, a little more basic than what you are saying, I think those who pay for the retired worker should not necessarily just be those people who are working. I think somewhere along the line something has to come out of the vast profits that are being made on our natural resources, and what not, to pay for it. It is abhorrent to us to think you are just going to take from those people who are working to pay those who are not, because somewhere along the line—and gosh knows I am sure you will hear from the industry side of it that they are putting in too much or something. I do not know. It is sort of . . .

Mr. Desmarais: I am concerned about the intergenerational transfer that is occurring here.

Mr. Harper: I realize that when my generation gets to retirement age there are going to be a lot fewer people working. I think what this brief is trying to say is that, not unlike social security in the United States, there is no way these plans can go under. That would destroy the fabric of the country, you know. The money will come. The word you used was demographics, was it? When you look at it in that narrow context it is scary. But, having said that, we will have to be come up with the money to provide those people who are approaching retirement age, or working, with a reasonable retirement income.

One of the cornerstones of our society should be that people can retire with a livable wage and with dignity, if you want to put it that way. We do not believe we can, or should, be trying to achieve that through our union agreements. What we are calling for here, quite clearly, is increased pensions on a federal level across Canada and ways have to be found to pay for them. Those people who project that the Canada Plan is going to go belly up—I do not know what they are, in fact, saying. Are they saying that it should be scrapped? I think that is a reality of life. Even a lot of the people who are screaming and shouting about it in fact really realize that these plans have to continue.

[Traduction]

M. Desmarais: L'autre question que j'aimerais poser concerne le fait que vous recommandiez un régime à répartition.

M. Harper: Pour le R.P.C.

M. Desmarais: Oui, à propos du R.P.C.

M. Harper: Oui.

M. Desmarais: Vous nous dites par ailleurs qu'il ne faut pas augmenter les cotisations, à moins que cela ne devienne absolument nécessaire, et que nous ne pouvions faire autrement. J'aimerais vous demander si vous avez réfléchi aux aspects démographiques de la question? On calcule que si aujourd'hui 3,4 employés cotisent pour un retraité et un enfant de moins de 15 ans, dans 30 ans il n'y aura plus qu'un employé pour un retraité ou un enfant de moins de 15 ans; cela ne vous semble-t-il pas préoccupant?

M. Harper: Mais si, absolument. Mais, plus fondamentalement, et à la différence de ce que vous nous dites, ce ne sont pas les seuls travailleurs qui devraient cotiser pour les retraités. Je pense que d'une manière ou d'une autre, on devrait pouvoir puiser dans les immenses profits que l'on fait de l'exploitation des ressources naturelles et autres. Il est tout de même effarant de penser que ce sont les travailleurs qui vont être mis à contribution pour subvenir aux besoins de ceux qui ne travaillent pas, alors que . . . Et je suis sûr que vous entendrez certainement les industriels vous dire qu'ils versent déjà trop. Je ne sais pas. Cela me semble . . .

M. Desmarais: Je me pose des questions sur ce transfert qui s'opère d'une génération au bénéfice de l'autre.

M. Harper: Je sais que lorsque ma génération prendra sa retraite, il y aura beaucoup moins de gens qui travailleront. Ce que nous essayons de dire dans notre mémoire, c'est que, d'une manière très semblable au système de la sécurité sociale aux États-Unis, il est impossible que ces régimes de pensions périssent. Cela serait absolument fatal pour l'avenir de notre pays. D'une façon ou d'une autre, il faudra bien trouver l'argent. Vous avez parlé de démographie, n'est-ce pas? Lorsque l'on s'en tient à ce point de vue, la situation est évidemment effrayante. Cela dit, il faudra bien trouver les fonds nécessaires à la subsistance de ceux qui vont partir en retraite, afin qu'un revenu décent leur soit assuré.

L'une des pierres d'angle de notre organisation sociale est précisément la possibilité de partir en retraite avec un revenu garantissant un minimum de dignité. Nous ne pensons pas que cela puisse ou doive être réalisé dans le cadre de nos accords syndicaux. Ce que nous demandons très clairement, c'est une généralisation et une amélioration des pensions fédérales dans tout le Canada, ainsi que des mesures permettant de les financer. Je ne sais pas véritablement ce que veulent ceux qui n'arrêtent pas de prédire la fin du Régime de pensions du Canada. Veulent-ils dire que ce régime doit être supprimé? Je crois qu'il fait véritablement partie de notre vie. Et parmi tous ceux qui n'arrêtent pas de les décrier, il en est beaucoup qui finalement réalisent que ces régimes se maintiendront.

[Text]

Mr. Desmarais: But are you taking into consideration the fact that you are not asking the individual to take on any responsibility whatsoever on his own to help pay for his retirement?

Mr. Harper: No, we are not saying that. Obviously there are contributions there. There has to be a balance. We face it ourselves, number one, people need enough money to live on a day-to-day basis. I guess if it takes every bit of money to live on a day-to-day basis, there is considerable reluctance—not considerable reluctance to put money away for a pension plan, but the reality is that they just cannot afford it. I do not think we are saying that there should not be contributions made by individuals, what we are saying is that there is a limit to what people can contribute, that they should be entitled to a reasonable standard of living during their working years and should certainly be entitled to one afterwards.

There is a limit to how much you can rob Peter to pay Paul. If you are going to increase contributions to a large extent while people are working, to the extent that it takes severely away from the standard of living they should be entitled to enjoy, in order to live well later, that does not work either. We see that in our own private plan in conventions and in union meetings, when people are saying: My gosh, there is no work, I need all that money to live; it is pretty hard for us to put anything into the pension plan—that sort of thing. That is exactly why you need universal plans that cover everybody.

Mr. Desmarais: But, on an overall scale, I do not understand your point of view. There is no way you can take out, or you can consume, more than you produce.

Mr. Harper: No.

Mr. Desmarais: Obviously, then, you cannot do that continuously.

Mr. Harper: We produce enough wealth in this country to guarantee the workers a reasonable pension now. We can get into arguments on where it should come from and how it should be split, but there is definitely enough wealth produced in this country to ensure the workers a reasonable income on retirement.

Mr. Desmarais: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: I just want to pursue one thing. We have heard some lukewarm support this morning for registered pension accounts—and your brief does not deal with them in much detail—suggesting that if there is a central registry for pension accounts it could be an RPA. The question is, whom do you see controlling the funds in that registered pension account? Are you seeing some worker involvement in decisions on that account, that fund?

Mr. Harper: I think on that question we really have not gone into the workings of the thing. It is definitely in line with our thinking and we are pretty strong on that as well, but obviously, in order to have really true portability, and whatnot, something like that would have to be set up. So, to that extent,

[Translation]

M. Desmarais: Mais vous rendez-vous bien compte que vous ne demandez absolument pas au particulier de prendre des responsabilités dans le financement de sa propre retraite?

M. Harper: Non, cela n'est pas ce que nous disons. Il y a de toute évidence des cotisations qui sont versées... Il faut réaliser un équilibre. Nous-mêmes devons y faire face, et tout d'abord, il faut pouvoir disposer de suffisamment d'argent pour vivre au jour le jour. Si l'on n'a plus cette possibilité, les résistances sont évidemment énormes, lorsqu'il s'agit de mettre quelque chose de côté pour un régime de pensions; les gens dans ce cas ne peuvent tout simplement pas y pourvoir. Nous ne demandons certainement pas que les particuliers ne soient pas mis à contributions, mais nous disons qu'il y a une limite à cette contribution, et que l'on doit tout de même jouir d'un niveau de vie raisonnable pendant les années d'activité, mais également pendant la retraite.

Il y a tout de même une limite à déshabiller Pierre pour habiller Paul. Si vous augmentez trop les cotisations pendant les années d'activité, au point que cela fasse baisser sensiblement le niveau de vie, le système ne pourra certainement pas fonctionner. Nous le voyons nous-mêmes à propos de notre régime privé de pensions, et nous savons ce qui se dit lors des congrès et des réunions de syndicats, lorsque nos adhérents se plaignent de ce qu'ils n'ont pas de travail, du peu d'argent dont ils disposent et du peu qu'il leur reste pour un régime de retraite. Voilà exactement pourquoi nous avons besoin de régimes universels assurant une protection à chacun.

M. Desmarais: Mais, sur le plan global, je ne comprends pas votre raisonnement. Il est absolument impossible de prélever, ou de consommer, plus que vous ne produisez.

M. Harper: En effet.

M. Desmarais: De toute évidence, il y a une limite à cela.

M. Harper: Nous produisons suffisamment de richesses dans ce pays pour garantir une pension raisonnable à tous les travailleurs. On peut discuter de la façon dont cette richesse doit être partagée, et d'où elle doit venir, mais il est certain que elle doit suffire à assurer à tous les travailleurs un revenu raisonnable au moment de leur retraite.

M. Desmarais: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Je voudrais simplement revenir sur un point. Certains ont défendu, tièdement, ce matin, l'idée des comptes de pensions enregistrés; votre mémoire ne s'y attarde pas, mais propose que si un compte central devait être créé, cela pourrait bien être effectivement le C.P.E. La question est de savoir qui—d'après vous—devrait contrôler ce fonds, des comptes de pensions enregistrés? Pensez-vous que les travailleurs doivent participer aux prises de décisions concernant cette institution?

M. Harper: Nous n'avons pas véritablement étudié la question en détails. Mais il est certain que cela rejoint nos préoccupations, et que de toute évidence, si l'on veut garantir une véritable transférabilité, il faut imaginer quelque chose de cet ordre. Donc, jusque là, nous sommes très favorables à l'idée

[Texte]

we are definitely in favour of that central fund. Whether it should be government controlled or how much control there would be from other areas, we have not really gone into. I think, first and foremost, we agree with that concept, that that would provide portability. There is just too much diversification of industries and plans, and what not, in our opinion, for anything much short of that to work.

Maybe Mr. Anatooshkin has some comments on that.

Mr. John J. Anatooshkin (Investment Manager, Carpentry Workers Pension Plan): Mr. Chairman, I suppose Mr. Miller's question referred to the fact that—as I gather from previous discussions—control of this could be a sort of political thing.

• 1130

Is that right? In our view, from the trade union viewpoint, there should be a commission separate and apart from the government and on this commission we should have representatives from across the various sectors of the economy, definitely including trade union representation, so that we will be able also to monitor the investments of it and the general control of the funds.

I think this is the general fear about the RPA: that it could become a political football. I have heard this expressed; yes. So through my lifetime or since the CPP came into existence in 1966, all I have known is that it was handled by the government, and I have never heard any questions about it. But at the same time more and more suspicions are raised that the CPP may go broke, etc., etc. So I would think that the commission should be established, composed of various representatives who will control the funds and who will report to the Canadian general public on its workings from time to time.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Could we ask a question on your plan in terms of the vesting? The construction industry have appeared before us in Ottawa and they mentioned that they are multi-employers and they go from province to province, etc. How does that work within the carpentry union? The vesting takes place after what—10 years and age 45?

Mr. Harper: No, in our plan in British Columbia we have two-year vesting.

The Chairman: Two-year vesting?

Mr. Harper: Yes.

The Chairman: And let us say that you have worked for four years as a carpenter and you drop out and you never come back in as a carpenter: then those benefits are vested with that employee.

Mr. Harper: Yes, they are. In our initial remarks, when we refer to the 10,000 active members, there are roughly 10,000 people working at the trade. But we do have another 6,000 who are not even members of the union, many of them; but they have a vested pension with us. If they ever come back to the industry, they pick it up. That way I think we are fairly...

[Traduction]

d'une caisse centrale. Nous n'avons pas encore véritablement réfléchi à la question de la gestion et du contrôle, qu'il s'agisse de l'état ou d'autres instances participantes. Je pense, avant tout, que nous sommes d'accord avec l'idée, et qu'elle permettrait une transférabilité améliorée. La diversité entre les secteurs et les divers régimes est telle que c'est le minimum que l'on puisse faire.

Peut-être que M. Anatooshkin a quelques remarques à faire là-dessus?

M. John J. Anatooshkin (directeur de l'investissement, Régime de pensions des menuisiers): Monsieur le président, je pense que la question de M. Miller faisait allusion—si je me réfère aux autres discussions qui ont eu lieu—au fait que le contrôle de ce fonds puisse devenir une question politique.

Ai-je bien compris? De notre point de vue, du point de vue du syndicat, il faudrait créer une commission distincte, indépendante du gouvernement, à laquelle nous devrions avoir des représentants de tous les secteurs de l'économie, et en tout cas du monde syndical, afin que nous puissions contrôler sa politique d'investissement et de façon générale l'utilisation des fonds.

Je pense que l'on craint beaucoup que la cette opinion être émise, effectivement. Depuis 1966, depuis que le RPC existe, je ne l'ai jamais connu que comme relevant du gouvernement, et cela ne semble jamais avoir été véritablement remis en cause. Pourtant, on craint de plus en plus qu'il ne fasse faillite, etc., et cetera. Je pense donc que l'on devrait créer une commission composée de représentants de divers secteurs, qui contrôlerait l'utilisation des fonds, et pourrait faire un rapport destiné à la population canadienne.

M. Miller: Merci.

Le président: Pourrions-nous vous poser une question sur le système de dévolution de votre régime de pensions? L'industrie du bâtiment a déjà comparu devant notre Comité à Ottawa et a expliqué le système de régimes à plusieurs employeurs, comprenant toutes les provinces et cetera. Comment cela se passe-t-il à l'intérieur de la profession de menuisier? La dévolution prend effet après 10 ans, et à l'âge de 45 ans?

M. Harper: Non, dans notre régime de Colombie-Britannique nous avons une dévolution de deux ans.

Le président: Deux ans?

M. Harper: Oui.

Le président: Mais supposons que vous ayez travaillé quatre ans comme menuisier, que vous arrêtiez et que vous ne reveniez plus du tout dans la profession: l'employé touche-t-il tout de même des prestations?

M. Harper: Oui. Lorsque nous avons parlé des 10,000 membres actifs, nous voulions parlé de 10,000 personnes professionnellement actives. Mais il y en a 6,000 qui ne font pas partie du syndicat, et qui ont chez nous acquis le droit à une pension. S'ils reviennent chez nous, évidemment, ils la reprennent. De cette façon je pense que nous sommes...

[Text]

The Chairman: Do you pay interest on that?

Mr. Harper: Yes.

The Chairman: And what rate do you use in the plan?

Mr. Harper: Whatever we generate as far as . . . —we have been very successful. We completely self-administer our own plan, and in the past three years we have increased the pensions by 36%. We have been able to increase over 10% per year. So if a person who had a vested pension of \$100 a month three years ago has not worked at the trade or done anything, he has now a vested pension of \$136 a month.

The Chairman: Fine. Okay. We wanted to know how that was working.

On behalf of the committee members, then, may I thank you, Mr. Harper, for your brief here today. As I have mentioned to other groups, hopefully we are going to have our recommendations before Parliament by December of this year, and I trust you will be as happy with those recommendations as we hope to be.

Mr. Harper: Thank you.

The Chairman: May I then call on the British Columbia Mainland Chartered Life Underwriters Chapter. There is a Mr. Paul Coridor who is President, and a Floyd Murphy who will do the presentation; and two others.

Mr. Floyd Murphy (Past President, B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter): I am Floyd Murphy.

The Chairman: Paul, perhaps you would like to introduce the members at your witness table.

Mr. Paul Coridor (President, B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter): Yes, Mr. Chairman, thank you—and members of the task force. I am the President of the B.C. Mainland Chartered Life Underwriters. Our chapter represents approximately 250 chartered life underwriters in the lower mainland, Caribou, and interior areas of British Columbia.

A CLU has a minimum of five years of university-level training in both the insurance and pension-related fields, and we feel our submission will be of value because we deal with the buying public on a day-to-day basis at the personal and corporate levels.

Our panel members are, first, Gord Argue. Mr. Argue has been employed in the life insurance business ever since graduation from UBC. He specializes in designing employee benefit programs for medium to large firms. He is a member of the Canadian Pension Conference, and is currently employed by Coles Group consultants. Mr. Argue is a Past President of the B.C. Mainland CLU Chapter.

Jim Rogers, MDA CLU, owns and operates his own firm, James E. Rogers and Company Limited, which acts as a

[Translation]

Le président: Est-ce que vous versez des intérêts là-dessus?

M. Harper: Oui.

Le président: Quel taux utilisez-vous pour le calcul du régime?

M. Harper: C'est selon . . . Nous avons eu de nombreux succès dans ce domaine. Nous administrons nous-mêmes notre propre régime et dans les trois dernières années nous avons pu augmenter les pensions de 36 p. 100. Cela fait une augmentation de 10 p. 100 par an. Quelqu'un qui aurait donc eu droit à \$100 par mois il y a trois ans, et qui n'a pourtant pas travaillé chez nous depuis, a le droit maintenant à \$136.

Le président: Très bien. Nous voulions connaître le mécanisme.

Au nom des membres du Comité, je vous remercie, monsieur Harper, pour votre exposé. Comme je l'ai déjà indiqué aux autres groupes, nous espérons pouvoir présenter nos recommandations au Parlement dès le mois de décembre de cette année, recommandations dont je suis certain que vous serez aussi heureux que nous espérons l'être nous-mêmes.

M. Harper: Merci.

Le président: J'annonce maintenant le *British Columbia Mainland Chartered Life Underwriters Chapter* Chapitre des assureurs-vie à charte de Colombie-Britannique continental. Il y a M. Paul Coridor, le président, M. Floyd Murphy qui fera l'exposé, et deux autres représentants.

M. Floyd Murphy (ancien président, B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter): Je m'appelle Floyd Murphy.

Le président: Paul, pourriez-vous peut-être présenter les représentants qui vous accompagnent à la table des témoins.

M. Paul Coridor (président, B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter): Oui, monsieur le président, merci. Je remercie également les membres du Comité. Je suis président du groupe d'assureurs *B.C. Mainland Chartered Life Underwriters*. Notre groupe représente environ 250 assureurs à charte, répartis dans le Sud de la Colombie-Britannique continentale, dans la région de Caribou; et dans l'intérieur de la province.

Il faut un minimum de cinq ans d'études de niveau universitaire, dans le domaine des assurances et des pensions, pour devenir agent d'assurance-vie. Nous pensons que notre mémoire a une certaine valeur, car il est le reflet de notre expérience quotidienne avec la clientèle, dans le cadre de nos contrats avec les particuliers aussi bien qu'avec les sociétés.

Je vais vous présenter les membres de notre groupe. Tout d'abord Gord Argue. M. Argue travaille dans le champ des assurances-vie depuis qu'il a quitté l'Université de la Colombie-Britannique dont il est diplômé. Il est spécialiste des régimes d'assurance pour employés des moyennes et grandes entreprises. Il est membre de la Conférence canadienne des pensions, et il est actuellement conseiller chez *Coles Group consultants*. M. Argue est ancien président du *B.C. Mainland CLU Chapter*.

Ensuite, Jim Rogers, MDA CLU, propriétaire et directeur de sa propre firme, *James E. Rogers and Company Limited*,

[Texte]

consultant for annuities, pensions, and employee benefit programs. Mr. Rogers has developed a team of consultants that deal with all aspects of preparing individuals for retirement.

Thirdly, our chairman, Floyd Murphy, CLU, is an insurance consultant who owns his own firm, Merrick Insurance Services Limited, which provides a complete range of insurance and pension services, with offices in both Vancouver and Edmonton. Mr. Murphy is the immediate past President of the B.C. Mainland CLU Chapter.

At this time I would like to turn the panel over to Floyd Murphy, our Chairman. Floyd.

Mr. F. Murphy: Thank you, Paul.

Mr. Chairman, ladies and gentlemen, we have a few comments that we would like to make before we have you address questions to us.

The chapter would like to thank the task force for this opportunity to discuss the extremely important issue of pension reform. Although our members are not actuaries, we are intimately aware of the problems of our individual pension clients and their employers. We have been exposed to all the problems outlined in the green paper, whether they be caused by poor planning or by unfortunate circumstances.

However, we hasten to add that we have also seen the other side of the coin. Many people do reach retirement with sufficient resources and look forward to this time in their lives. Our members fully support the concept of the three pillars of retirement planning: public programs, private pensions, and personal savings. However, in our brief we have addressed a number of concerns particularly with regard to the complexity of the existing and proposed systems. We believe that the current public programs should be continued at their current relative portion of retirement income; but is it necessary to have so many public programs? It is not hard to imagine the trauma that is caused each year by the individuals who receive their annual GIS application. We certainly are aware of the vast majority of our clients have no real impressions regarding the CPP except that some day it may be broke, which was earlier mentioned this morning. In all the estates that I have personally worked on, I have yet to encounter a family that knew that there was a survivor benefit under the Canada Pension Plan.

We propose that a new CPP plan be devised that encompasses the full range of the benefits provided by your three programs, Old Age Security, Guaranteed Income Supplement, and the current CPP, the funding for this program to be shared by society, that is the government, employees and employers. We do not approve of the concept of forcing people to save. However, if society feels that this must be done under some form of mandatory programs, it should be done through

[Traduction]

entreprise de conseil pour les régimes de rentes, pensions et régimes d'assurance pour employés. M. Rogers a avec lui une équipe de consultants qui traitent de tous les aspects de la préparation des citoyens à la retraite.

Troisièmement, notre président, Floyd Murphy, CLU, consultant en assurances et propriétaire de sa propre firme, *Merrick Insurance Services Limited*, laquelle offre à la clientèle une gamme complète de services en matière d'assurance et de pension et dont les bureaux sont à Vancouver et Edmonton. M. Murphy est notre dernier président en date avant notre président actuel.

J'aimerais maintenant passer la parole à M. Floyd Murphy, président de notre comité.

M. F. Murphy: Merci Paul.

Monsieur le président, mesdames et messieurs, nous voudrions faire quelques remarques liminaires, avant que vous ne nous posiez vos questions.

Le chapitre tient d'abord à remercier le Comité pour l'occasion qui lui est donné de pouvoir exposer son point de vue sur cette question très importante de la réforme des pensions. Bien que nos membres ne soient pas actuaires, nous sommes absolument conscients des problèmes de nos clients qui cotisent et de ceux de leurs employeurs. Tous les problèmes discutés dans le Livre vert se sont déjà posés à nous, qu'ils soient la conséquence d'une mauvaise planification ou de situations malheureuses.

Toutefois, nous nous empressons d'ajouter que le tableau de la situation n'est pas tout noir. De nombreuses personnes en effet atteignent l'âge de la retraite avec la perspective de disposer de ressources suffisantes, ce qui leur permet d'aborder cette période de leur vie avec optimisme. Nos membres approuvent pleinement l'idée selon laquelle la planification de la retraite repose sur trois piliers essentiels: les programmes publics, les pensions privées et l'épargne personnelle. Toutefois, nous avons souligné dans notre mémoire un certain nombre de points sensibles concernant notamment la complexité des systèmes en place et proposés. Nous pensons que les programmes publics d'assistance devraient continuer à représenter la même portion du revenu de retraite; toutefois, est-il nécessaire que ces programmes existent en si grand nombre? Il n'est pas difficile, par ailleurs, d'imaginer le choc que ressentent chaque année ceux qui doivent remplir leur demande de SRG. Nous avons par ailleurs pleinement conscience de ce que la vaste majorité de nos clients ne se font aucune idée précise du RPC, si ce n'est qu'un jour il fera faillite, comme il y a déjà été fait allusion ce matin. De toutes les affaires que j'ai pu traiter, il n'y a pas un seul cas où mon client ait su que le Régime de pensions du Canada prévoyait une pension du survivant.

Nous proposons donc un nouveau Régime de pensions du Canada, comprenant l'ensemble des prestations garanties par nos trois programmes: sécurité de la vieillesse, supplément de revenu garanti et Régime de pensions du Canada actuel; le financement de ce nouveau programme sera assumé par la société, c'est-à-dire l'état, les employés et les employeurs. Nous n'approuvons pas l'idée d'une épargne forcée. Toutefois, si notre société en ressentait le besoin, cette forme obligatoire

[Text]

expanded private plans rather than by expanding the Canada Pension Plan. Our brief has outlined the basis that such a plan could take.

Although our brief has concentrated on the long-term solutions, we have reviewed the various points raised in the green paper and are prepared to answer questions which may include such areas as retirees pension index versus the Consumer Price Index, which we refer to in our brief, options available at retirement, splitting pension credits, and so on.

Mr. Chairman, at this time I would like to say that our committee is prepared to answer any questions—or attempt to—that you would like to put forward.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: I am just interested in your suggestion that all of the public programs be consolidated into a CPP embracing all citizens. Why the recommendation to consolidate all the programs into one?

Mr. F. Murphy: All right. Well, part of it is already being done, in my opinion, through the integration of CPP and the Guaranteed Income Supplement. Those who pay in the maximum earnings throughout their lifetime or contributions on CPP will not be eligible for a Guaranteed Income Supplement, so that part of the program is phasing itself gradually out over a long period of time; but it will eventually be down to those people who have very low incomes.

• 1140

In the case of the old age security, everybody is getting it in any event, who reaches certain requirements, I realize, to society. It seems to me if I am a retired person it is going to be an awful lot easier to receive one cheque every month with a total in it than to have to worry about possibly receiving two or three cheques, not counting what they might get from a provincial government. So our concept is these programs are already in place. Society is already guaranteeing the old-age security. The employees and employers are paying in either basically on a pay-as-you-go or slightly above that level. There should be a process where those two programs could ultimately provide the same level of income but the funding would be put in by the government as we go along and by the employers and employees as we go along, and at the ultimate end the person will receive one cheque.

Mr. MacLellan: You suggest at least initially that this amalgamated, consolidated CPP be on a pay-as-you-go basis, and then perhaps at some later point we get into contributions. If there are reasons other than the relationship to the economy as it stands presently, why do you say pay-as-you-go initially? And secondly, on the contribution basis, what do you see being done with the funds, the CPP funds? Do you see them being loaned to the provinces? Do you see them being used by the private sector? What do you see being done?

Mr. James Rogers (Member, B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter): Mr. MacLellan, as we perceive the

[Translation]

d'assurance devrait être imposée par le biais de la généralisation des régimes privés plutôt que par l'extension du Régime de pensions du Canada. Vous retrouverez les grandes lignes de cette conception dans notre mémoire.

Bien que celui-ci se concentre sur l'étude de solutions de long terme, nous avons étudié les diverses questions soulevées par le Livre vert et sommes prêts à répondre à vos questions, qui pourront porter sur des domaines tels que l'indexation des pensions sur l'indice des prix à la consommation (il en est question dans notre mémoire), les options qui s'offrent à la retraite, le partage des pensions et cetera.

Monsieur le président, nous sommes prêts à répondre à toutes vos questions, du moins nous nous efforcerons d'y répondre.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Je m'intéresse à votre idée selon laquelle les programmes publics devraient être rassemblés dans un vaste Régime de pensions du Canada s'appliquant à tous les citoyens. Pourquoi donc cette recommandation de fondre tous les programmes en un seul?

M. F. Murphy: Très bien. Je pense que la chose a déjà été entreprise, de mon point de vue, puisqu'il y a eu fusion du RPC et du supplément de revenu garanti. Ceux qui paient les cotisations maximales pendant leur vie active, n'auront pas le droit au supplément de revenu garanti, voilà donc une partie du programme qui finalement s'élimine d'elle-même; mais ceux qui ont les revenus les plus bas auront éventuellement droit au supplément.

Quant à la sécurité de la vieillesse, de toute manière, tous la reçoivent lorsqu'ils répondent aux normes imposées par la société. À mon avis, il est beaucoup plus facile pour une personne à la retraite de ne recevoir qu'un seul chèque tous les mois plutôt que d'avoir à s'inquiéter d'en recevoir peut-être deux ou trois, sans parler de celui qu'elle peut recevoir d'un gouvernement provincial. Nous nous fondons donc sur le fait que ces programmes sont déjà en place. La société a déjà garanti la sécurité de la vieillesse. Les employés et les employeurs y contribuent soit par répartition soit un peu plus. On devrait pouvoir mettre en place un mécanisme afin qu'éventuellement ces deux programmes puissent offrir le même niveau de revenu, mais financés, au fur et à mesure, par le gouvernement, les employeurs et les employés, permettant ainsi aux retraités de ne recevoir finalement qu'un seul chèque.

M. MacLellan: Vous proposez, du moins au début, que ce RPC consolidé soit un régime à répartition, pour ensuite peut-être plus tard devenir un régime à cotisations. Y a-t-il d'autres raisons que la situation actuelle de l'économie qui vous fassent préconiser au départ, un régime à répartition? Deuxièmement, si c'est un régime à cotisations, que préconisez-vous pour cet argent, les cotisations au RPC? Envisagez-vous de les prêter aux provinces? Pensez-vous que c'est le secteur privé qui devrait pouvoir s'en servir? Que recommandez-vous?

M. James Rogers (membre du Chapitre de la Mainland Chartered Life Underwriters de la Colombie-Britannique):

[Texte]

new CPP, or what we describe in the brief as the CPPn, the anticipated costs are in the order of 15% of AIW.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Rogers: And it is because of that that we do not think it would be an easy thing for you to sell politically at the outset. So initially we say pay-as-you-go, with a gradual movement to contribution funding.

About how the moneys are handled, we do not deal with it specifically in the brief you have, except in passing. In our workout we have commented on that; and perhaps I can refer to that. But simply put, we rather suspect the existing system, where you are lending money back to the provinces—dealing now with the CPP specifically—is ineffective; and that is a polite word. More to the point, the private sector could do a much better job of investing those moneys for you. How you appoint various fiduciaries is a matter of some concern to you, I am sure. But simply put, there might be such considerations as are they a Canadian company, what is their track record, how big are they, how much pension business have they done, what sort of a constituency do they represent, and so on. But I rather suspect that that work could be jobbed out on a term basis to various fiduciaries—and have it done rather well.

Mr. MacLellan: Yes, it is a difficult question as to how you allot it; whether it has to do with the net income of the company on a pro rata basis. It would be difficult to find a formula. That is why I was concerned about the matter.

You also say that it should be 25 as the first year a person should be involved in the private or corporate pension plan. Do you say that unequivocally as a starting age?

Mr. F. Murphy: I believe what we say is that is the minimum it should be. In other words, if you can get them started earlier, it is better.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. F. Murphy: To illustrate that I have a chart here, very simplistic; but to give you some idea of the cost of delaying pensions, there is enormous—let us take a very simple example of \$100 a month at 7.5% interest, which is not an unusual amount of money. The individual, let us say over a 40-year period, contributing into that type of fund, accumulating tax-free at 7.5%, will have \$283,000 at age 65. Now, if that person decides to delay it to age 30 to start that program, they have \$192,000... that is a \$90,000 reduction in the fund available for pension in that because of that five-year delay. I believe that is the biggest problem we face in this whole concept: people either do not start soon enough, or they do it in a very disjointed manner.

Mr. MacLellan: I would also be interested in knowing why you suggest an RPA would replace an RRSP.

[Traduction]

Monsieur MacLellan, nous prévoyons que le nouveau RPC, ou ce que nous décrivons dans notre mémoire comme tel, comme coûtant quelque 15 p. 100 du salaire industriel moyen.

M. MacLellan: Oui.

M. Rogers: C'est pour cette raison que nous n'estimons pas qu'il soit facile pour vous au départ, de vendre l'affaire sur le plan politique. Nous préconisons donc qu'au départ, le régime soit à répartition, avec évolution vers le plein financement.

Quant à l'administration des cotisations, nous n'en parlons pas expressément dans notre mémoire, sauf en passant. Dans notre travail préparatoire, nous faisons des commentaires à ce sujet; et peut-être puis-je m'y reporter. Néanmoins, très simplement, nous avons plutôt l'impression que le régime actuel, où l'on prête l'argent aux provinces—et je parle ici expressément du RPC—est inefficace; et je suis poli. Toutefois ce qui est plus important, c'est que le secteur privé pourrait beaucoup mieux investir l'argent pour vous. Comment procéder au choix de différents fiduciaires, voilà une question qui vous préoccupe, j'en suis persuadé. Très simplement, on pourrait se demander s'il s'agit d'une entreprise canadienne, quelle est sa performance passée, quelle est sa taille, quelle est son expérience dans le secteur des pensions, qui sont ses actionnaires, etc.. J'ai plutôt l'impression que l'on pourrait confier cette tâche, à contrat, pour certaines périodes, à divers fiduciaires—et que le travail serait assez bien fait.

M. MacLellan: Oui, il est difficile de décider comment répartir cet argent; faut-il regarder les revenus nets de l'entreprise et procéder par contingentement. Il serait assez difficile de définir une formule. C'est pourquoi la question me préoccupe.

Vous avez également fixé à 25 ans, l'âge pour commencer à participer à un régime privé ou sociétaire de régime de pension. Est-ce catégorique?

M. F. Murphy: Je crois que nous précisons que c'est l'âge minimum. En d'autres termes, plus les gens commencent à contribuer tôt, mieux cela vaut.

M. MacLellan: Oui.

M. F. Murphy: À titre d'exemple, j'ai ici un tableau, très simpliste; mais cela vous démontrera qu'il en coûte énormément cher de retarder les contributions. Prenons un exemple très simple, \$100 par mois à un taux d'intérêt de 7.5 p. 100, ce qui n'est pas une somme extraordinaire. L'individu, sur une période disons de plus de quarante ans, qui contribuerait à un régime de ce genre, aurait accumulé, exonéré d'impôt, à 7.5 p. 100, \$283,000 à l'âge de 65 ans. Or si cette personne avait décidé d'attendre d'avoir 30 ans pour commencer à contribuer à ce régime, elle n'aurait que \$192,000—c'est-à-dire que le régime aurait un manque à gagner de \$90,000 à cause de ce retard de cinq ans. À mon avis, c'est là le problème le plus grave auquel nous faisons face dans toute cette affaire: soit que les gens ne commencent pas à contribuer suffisamment tôt, ou qu'ils le font d'une façon très décousue.

M. MacLellan: J'aimerais également savoir pourquoi vous proposez qu'un CPE remplace les REER.

[Text]

Mr. Rogers: Our feeling there is similar to our feeling concerning the existing CPP, GIS, and OAS: that, frankly, they can amount, and I am sure in some cases have amounted, to an administrative boondoggle. The existence of DPSPs, albeit most of them paid up at this point, corporate pensions of two main varieties, and RRSPs we feel simply can be streamlined. In fact, speaking to certain issues that you raise in the green paper, the existing pension plans in many respects are not sufficiently invested early enough, are not portable enough; and we feel that rather than trying to tidy up the existing system, you would be better served to establish the RPA account, as you suggest, and phase the existing programs in through that RPA system.

Mr. Gordon Argue (Past President, B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter, Vancouver): I think the other thing in that regard is that it is impossible with the RRSP structure to monitor the corporate contribution, or lack of it, and the RPA account would give an individual the same opportunity as he would have with the RRSP; but it would enable the monitoring device of some fashion to ensure the corporate sector was in fact living up to its responsibility in the retirement planning process.

Mr. MacLellan: Yes, you usually do not see, for instance, the RRSP as being a vehicle where a person can withdraw funds—mind you with putting the tax on it—as being something that may be good to hang onto in addition to having an RPA.

Mr. F. Murphy: If I could comment on that, the basis of our brief was that there should be some mechanism available, just as there is now when you leave a registered pension plan, where you could get up to 25% out . . .

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. F. Murphy: —in the form of a refund but no more than that. I believe one of the problems we are having right now with RRSPs is the in and out. People are buying it for a tax saving in 1983 and cashing it in in March for 1984 income. In our opinion, it is not accomplishing as much as it should be.

Mr. MacLellan: Thank you very much. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

I wonder if you would be good enough to review the issues brought out in the green paper, the main issues, and to comment on them for us.

Mr. Rogers: Perhaps the approach we might use is to use the short form or the précis or the highlights.

Mr. F. Murphy: I would just like, while Jim is referring to that material—that is a little difficult, because there are about

[Translation]

M. Rogers: Nous estimons que les REER sont semblables aux régimes actuels, c'est-à-dire le RPC, le SRG et la SV: c'est-à-dire que très franchement, ces régimes peuvent constituer et ont constitué, j'en suis persuadé, des cauchemars administratifs. La présence de RPDB, en grande partie, c'est vrai, versé maintenant des sociétés de deux types principaux, et de REER, très franchement à notre avis, tous ces régimes peuvent être rationalisés. En fait, pour parler expressément de certaines questions que vous soulevez dans le Livre vert, à de nombreux égards, les régimes actuels de pensions ne sont pas investis suffisamment tôt et ne sont pas suffisamment transférables; or nous estimons que plutôt que de tenter d'améliorer le régime actuel, vous seriez beaucoup plus avancés en créant le compte de pensions enregistré comme vous le proposez, en y incorporant les programmes actuels.

M. Gordon Argue (ancien président, Chapitre de Vancouver de la Mainland Chartered Life Underwriters de la Colombie-Britannique): A ce même sujet, je crois qu'il est impossible vu la structure des REER, de surveiller les contributions des entreprises, ou leur inexistence, alors que le compte de pensions enregistré donnerait aux participants les mêmes possibilités qu'un REER; mais il deviendrait possible de mettre en place des mécanismes de surveillance afin de s'assurer que les sociétés respectent leur responsabilité face à la planification de la retraite.

M. MacLellan: Oui, dans l'ensemble, vous ne croyez pas par exemple que comme instrument, le REER dont le participant peut retirer ses cotisations—imposables bien sûr—vaille la peine d'être gardé en outre au CPE.

M. F. Murphy: Si vous voulez bien me permettre un commentaire à ce sujet, notre mémoire est fondé sur l'idée qu'il devrait exister un mécanisme permettant, tout comme c'est le cas actuellement, lorsque vous quittez un REP d'en retirer 25 p. 100 . . .

M. MacLellan: Oui.

M. F. Murphy: . . . sous forme de remboursement, mais non plus. Je crois que l'un des problèmes actuels des REER est, ce sont justement les dispositions d'adhésion et de retrait. Les contribuables en achètent un comme déduction fiscale en 1983 et retire leur contribution au mois de mars 1984 sous forme de revenu. A notre avis, ce genre de régime ne remplit pas son but.

M. MacLellan: Merci beaucoup. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Auriez-vous la bonté de revoir les questions abordées dans le Livre vert, les questions principales, avec commentaires sur chacune.

M. Rogers: Peut-être pourrions-nous reprendre le résumé ou les points saillants de notre mémoire.

M. F. Murphy: J'aimerais, pendant que Jim revoit le document—mentionner que c'est un peu difficile, car il y a

[Texte]

70 issues. Would you mind being more specific as to what particular areas you are concerned with?

Mr. Desmarais: What I am looking for is the main issues to which you have objections, if there are any.

Mr. F. Murphy: As far as the objections are concerned, the overall concept of having better pension plans and so on—probably the area that creates for us the most concern is in the area of trying to index private programs. I believe that the solution is a long-term solution. The people near retirement or approaching retirement—that is a social problem. We have to deal with that probably through taking from the current income-producing society in some way, moving money as available to pay for that. But the other problems can be solved to a large extent by the long term. If you have a good program where a person reaches retirement with an adequate or above-adequate pension, to a large extent you have solved that indexing problem; and that is where I do not think using this interest formula is really going to address the real issue, necessarily. The issue is either solving inflation and/or providing sufficient funds, so that if somebody arrives at retirement with 30% of their retirement income versus, say, 80%—a huge difference, even with inflation.

Mr. Argue: If I could make one observation, the proposals in the green paper directed towards inflation protection seem to be polarizing the corporate sector which now provide pension plans to an analysis of what effect that may have on their own plan. To some degree I find it may cloud what I consider to be the main issue, which is providing retirement income for those people who do not currently have it. I would think that would be perhaps a more productive focus of the green paper committee: to examine that segment of the population who do not have any pension at all, as opposed to those who have some and would obviously like improvement upon it. These are the people who I guess in our day-to-day activities we are running into... those in the small corporate sector, where typically they do not have a plan.

This was our feeling... that if there is to be a mandate at RPA of some fashion, it would be of tremendous benefit to these individuals. I think that is probably a more key issue to focus on than improving existing plans.

Mr. Rogers: Certain other of these specific issues which are raised in the green paper about which we have perhaps a contrary or at least an opinion which varies from those who drafted the green paper have to do with, for example, credit-splitting. We feel that contributions to the what I will describe as the new CPP should be credit split initially at the point of contribution instead of your having to concern yourself with a possible sign-off problem later on or the husband taking the credits and using them in a fashion, for example, that his wife would not agree on.

[Traduction]

environ 70 questions. Pourriez-vous être plus précis et nous dire quelles questions particulières vous intéressent?

M. Desmarais: Je cherche à savoir à quelles questions principales vous avez des objections, si vous en avez.

M. F. Murphy: Quant à nos objections, l'idée générale d'avoir de meilleurs régimes de pensions de retraite, etc.—ce qui nous préoccupe probablement le plus, c'est l'idée de tenter d'indexer les régimes privés. Je crois que la solution est à long terme. Ceux qui sont prêts de la retraite, ceux qui en approchent—c'est un problème social et il nous faut probablement le régler en percevant au fur et à mesure l'argent nécessaire de ceux qui sont actuellement rémunérés d'une façon ou d'une autre dans la société. Les autres problèmes par contre, peuvent dans une large mesure être réglés à long terme. Si vous avez un bon programme qui offre à la retraite une pension adéquate ou supérieure, vous aurez dans une grande partie réglé le problème de l'indexation; à ce sujet, je ne crois pas que le recours à cette formule sur les intérêts porte sur la vraie question. La question est de savoir comment résoudre l'inflation et, ou comment trouver suffisamment d'argent de sorte que si quelqu'un arrive à l'âge de la retraite il ne reçoive pas 30 p. 100 de leur revenu de retraite plutôt que disons 80 p. 100—une différence énorme, même avec l'inflation.

M. Argue: Permettez-moi une remarque, les propositions du Livre vert visant la protection contre l'inflation semblent s'adresser uniquement au secteur des sociétés qui offrent actuellement des régimes de pensions s'en tenant à une analyse des répercussions que ces propositions pourraient avoir sur leur propre régime. Jusqu'à un certain point, j'estime que cela risque de cacher ce que j'estime être la question principale, offrir un revenu de retraite à ceux qui n'y ont pas actuellement droit. Ce serait peut-être plus productif pour le comité sur le Livre vert de s'intéresser à cet aspect: examiner ce segment de la population qui n'a pas du tout de pension plutôt que ceux qui possèdent de tels régimes et qui manifestement veulent les améliorer. Ce sont ces personnes je suppose que dans nos activités quotidiennes, nous rencontrons—ceux du secteur des petites entreprises, où de façon normale il n'y a aucun régime de pension.

C'est ce que nous pensons—si le CPE devient obligatoire d'une façon ou d'une autre, ce sera d'un avantage énorme pour ces individus. Je crois qu'il est probablement plus important de s'intéresser à cette question qu'à celle d'améliorer les régimes actuels.

M. Rogers: D'autres questions précises abordées dans le livre vert sur lesquelles notre opinion est peut-être contraire ou du moins divergente de celle de ceux qui ont rédigé ce document porte notamment sur le partage des crédits. Nous estimons que c'est au début, au moment des cotisations dans le cadre de ce que nous décrivons comme le nouveau RPC que devrait s'effectuer la répartition des crédits de façon à ne pas devoir se préoccuper d'éventuels problèmes de cessation de droit ou du fait qu'un mari se prévaudrait des crédits et les utiliserait d'une façon que refuserait par exemple d'accepter sa femme.

[Text]

• 1150

If in fact you accept our approach to contributions to the CPPn, essentially the man's spouse, or the other way around, if you will, has her contribution immediately, so that when she retires, her credits—we are talking about an RPA type of approach here, obviously . . . are made known to her and she makes the election as to which option she wants. He can do likewise, and they may differ in their opinion. As it is proposed, we suspect you are asking for a lot of trouble later on.

Secondly, we feel that the small employer is not given enough—to follow on Gordie's point—or sufficient incentive to establish a pension. I believe the submission you received from the small business association would indicate that, specifically because of the rate at which he pays tax, let us call it 25%, it costs him twice as much as the large employer to make pension contributions. We feel he is not being encouraged, and that is a big part of why he does not bother.

Thirdly, throughout the green paper there is no mention of—other than the excess interest approach, upon which I will comment in a second—just how you are about to index the various pension plans. The oblique references would suggest that the CPI is a good indicator of how they should be indexed. We disagree. We feel that the components of the Consumer Price Index, of that basket of goods, are not representative, in all likelihood, of that basket of goods bought by most retired Canadians. In fact, what we will call a "retired pension index" should be established, which is made up of a basket of goods which is representative of retired people's needs. If in fact you are going to use an excess interest approach to inflate future pensions, whether government . . . or to allow it as an approach to inflate private pensions, we feel that the difference between what is described in the green paper as a base rate of 3.5% and changes in the RPI may be more representative of retired Canadians' needs than is the difference between the Consumer Price Index on the base rate, or the difference between the bond index and the base rate. We wondered, for example, how the bond index change is representative of consumers' needs in retirement. I do not know that there is a correlation there.

Mr. Desmarais: The unisex—what is your opinion of the unisex tables?

Mr. Rogers: It is interesting. I missed the tail end of the news telecast last night dealing with the Manitoba legislation, which was enacted, I believe, yesterday. I got the impression that they, among other things, brought in unisex tables. Am I correct in that assumption?

Mr. Desmarais: We are not sure.

Mr. Rogers: We think the suggestion that unisex tables are lacking in bias is in fact the antithesis of what they really do.

[Translation]

En fait, si vous acceptez notre approche face aux cotisations au RPC, essentiellement, l'épouse ou l'époux si vous voulez, se voit immédiatement l'objet d'une dévolution, et lorsqu'elle prend sa retraite—et manifestement il est question ici de ce qui se passerait s'il y avait un CPE—ces crédits lui sont communiqués et elle peut alors choisir quelle option elle veut. L'époux peut en faire de même, et les deux conjoints n'ont pas à choisir la même option. Nous avons bien l'impression que la formule qui est proposée vous attirera beaucoup d'ennuis plus tard.

Deuxièmement, nous estimons qu'on n'accorde pas suffisamment au petit employeur—pour revenir sur ce que disait Gord—ou on n'encourage pas suffisamment ce dernier à mettre sur pied un régime de pension. Je crois que le mémoire que vous a présenté l'association des petites entreprises le démontre, et ce plus particulièrement à cause de son assiette d'impôt—disons 25 p. 100. Il lui en coûte deux fois plus qu'au gros employeur pour cotiser à un régime de pension. Nous estimons donc qu'on ne l'encourage pas et cela explique en grande partie pourquoi il ne s'en donne pas la peine.

Troisièmement, dans tout le livre vert, on ne fait aucune mention de—sauf lorsque l'on parle des intérêts excessifs dont je parlerai dans un instant—de la manière dont vous allez procéder à l'indexation des divers régimes de pension. Les références qui y sont faites laissent entendre que l'indice des prix à la consommation constitue un bon coefficient d'indexation. Nous ne sommes pas de cet avis. Nous estimons que les éléments de l'indice des prix à la consommation, les éléments de ce panier de provisions ne représentent pas dans les faits le panier de provisions qu'achètent la plupart des Canadiens à leur retraite. En fait, il faudrait fixer ce que nous appellerons un «indice des pensions de retraite» fondé sur un panier à provisions qui représente les besoins des retraités. Si en fait, vous adoptez l'approche de l'intérêt excessif afin de grossir les pensions futures, que le gouvernement—ou si vous permettez une telle approche pour grossir les régimes privés, nous estimons que la différence entre ce que l'on appelle dans le livre vert le taux de base de 3.5 p. 100 et des modifications à l'index des pensions de retraite représenterait mieux les besoins des Canadiens retraités que la différence entre l'indice des prix à la consommation et le taux de base, ou la différence entre l'indice des obligations et le taux de base. Nous nous demandons par exemple comment les modifications à l'indice des obligations représentent les besoins des consommateurs à leur retraite. Que je sache, il n'y a aucune relation entre les deux.

M. Desmarais: Les tableaux unisexes—qu'en pensez-vous?

M. Rogers: C'est intéressant. J'ai raté la fin du téléjournal hier soir alors qu'il était question de la loi manitobaine qui entrerait en vigueur, je crois, hier. J'ai eu l'impression qu'on avait eu recours notamment aux tableaux unisexes. Ai-je raison?

M. Desmarais: Nous n'en sommes point certains.

M. Rogers: Nous croyons que l'idée que les tableaux unisexes sont dépourvus de préjugés va à l'encontre de ce qu'elles font en réalité.

[Texte]

Mr. Desmarais: I do not understand what you are saying.

Mr. Rogers: Well, unisex tables, as they apply to pensions, are anything but fair, because they ignore the fact, of course, that women—on the average . . . live longer than men; and to be fair, it seems to us, they have to reflect that fact

Mrs. Killens: Fair to whom? The industry?

Mr. Rogers: No, to men.

Mr. F. Murphy: Maybe I could give you an illustration of another situation. With all these tables that are prepared to come up with any type of a mortality table, which is what we are dealing with, many things are taken into account. Some insurance things we are all hearing about these days: if it is fair that a nonsmoker pays 50% less for insurance than a smoker. Would it be fairer if everybody paid the same rate? Would it be fair if at age 65 an individual who is in bad health received the same pension as somebody who is in good health? Today an individual in bad health gets a much higher pension than the person in good health. There is a different type of table.

So when we are dealing with these money-purchase types of programs, it is all related, from the pool of money you have sitting on the table to how long it is going to have to be paid out. Certainly they can be designed, but it is at the expense of not the corporate sector but of other people in the plan. In this case it is the men, but in the case of an insurance program the non-smoker, in the past, has subsidized the smoker. Recently the insurance industry has been able to come up with tables that tell the difference between those, and it has been very dramatic.

Those are some of the more day-to-day examples of what we are getting at. It is not the employers that are losing the money, or the insurance company. If we have to give more out to women to provide them with the same income, it will have to come from somewhere, which will basically reduce pensions for the men.

Mr. Argue: I do not know whether it is fair or allowed, but if I could turn the question around, I have yet to hear a truly convincing argument as to the necessity for unisex tables, which obviously require a radical departure from the way things are done at present.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): We might get one from Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Go around my riding and meet some of these old women. You will see the necessity then.

Mr. Rogers: Maybe I could put the question back to Mrs. Killens. If, Mrs. Killens, you have \$100,000 in your RPA account at retirement, and I have \$100,000 in my RPA account at retirement, and both of those amounts are designed to pay you and me for the remainder of our lifetimes, are you suggesting that you should get more per month, the same per month or less per month, than me?

[Traduction]

M. Desmarais: Je ne comprends pas ce que vous voulez dire par là.

M. Rogers: Eh bien, les tableaux unisexes, dans leur application aux pensions, ne sont pas justes, car ils ne tiennent pas compte du fait que évidemment, les femmes—en moyenne—vivent plus longtemps que les hommes; or pour être juste, à notre avis, ces tableaux doivent tenir compte de ce fait.

Mme Killens: Juste pour qui? L'industrie?

M. Rogers: Non, pour les hommes.

M. F. Murphy: Peut-être puis-je donner un exemple en expliquant une autre situation. Dans le cas de tous ces tableaux que l'on prépare pour tenir compte du taux de mortalité, car c'est de cela qu'il s'agit, on tient compte de nombreux facteurs. Il y a des éléments d'assurance dont on entend constamment parler ces jours-ci: Est-il juste qu'un non-fumeur verse 50 p. 100 de moins pour se procurer de l'assurance qu'un fumeur? Serait-il plus juste que tous versent la même prime? Serait-il juste si à l'âge de 65 ans, un individu qui est en mauvaise santé reçoit les mêmes prestations de retraite que quelqu'un en bonne santé? Aujourd'hui, celui qui est en mauvaise santé reçoit une pension beaucoup plus élevée que celui qui est en bonne santé. Il s'agit donc là d'un tableau de type différent.

Donc lorsqu'il est question de régimes de souscription au comptant, tout repose sur le montant d'argent que vous avez et de la durée des versements. Évidemment on peut tenir compte de tous ces facteurs, mais ce ne sera pas au dépens des entreprises mais bien des autres cotisants. En l'espèce, ce sont les hommes, mais dans le cas des régimes d'assurance, le non-fumeur par le passé, subventionnait le fumeur. Tout récemment, le secteur des assurances a pu mettre au point des tableaux qui font une différence entre les deux, et celle-ci est très marquée.

Voilà quelques exemples plus terre à terre de ce à quoi nous voulons en venir. Ce ne sont pas les employeurs qui perdent de l'argent, ni les compagnies d'assurances. Si nous devons en verser plus aux femmes afin qu'elles reçoivent le même revenu, il faudra se procurer cet argent quelque part, et essentiellement, cela réduira l'argent disponible pour les hommes.

M. Argue: Je ne sais pas si c'est juste ou si c'est permis, mais puis-je inverser la question car je n'ai pas encore entendu d'argument vraiment convaincant sur la nécessité d'avoir des tableaux unisexes, ce qui manifestement exigerait l'abandon complet de ce que nous faisons maintenant.

Le vice-président (M. Desmarais): Peut-être une question de M^{me} Killens.

Mme Killens: Allez dans ma circonscription et rencontrez certaines de ces vieilles femmes. Vous verrez alors la nécessité.

M. Rogers: Peut-être puis-je poser la question à mon tour, à M^{me} Killens. Si, madame Killens, vous avez \$100,000 dans votre CPE, au moment de la retraite, que j'aie \$100,000 dans mon CPE, à la retraite, et que ces deux montants soient conçus en vue de vous verser à vous et à moi, pour le restant de notre vie, une pension, pensez-vous que vous devez recevoir plus par mois, la même chose par mois ou moins que moi par mois?

[Text]

Mrs. Killens: The same per month.

Mr. Rogers: Then who pays . . .

Mrs. Killens: It does not matter how long I live.

Mr. Rogers: We will assume the average. If you get the same per month, where does the money come from—because you are going to live, on average, longer than me.

Mrs. Killens: That is right—in the same way that you got more before from those who did not smoke.

Mr. Rogers: But I am creating a hypothetical situation. Only you and I are involved, and it has to come from me, in this example. I just do not understand how that is "fair."

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Dobell.

Mr. Dobell: Have you followed the reasoning that has been put forward, for example, in the United States recent supreme court decisions, which have required on a mandatory basis the use of sex-neutral mortality tables for pension programs? The argument, as I understand it, there has to do with the question of whether the distinction between men and women is an appropriate distinction to bring into the calculation of mortality, any more than, for example, the fact that certain races seem to have greater longevity than others would be an appropriate thing to bring into a general mortality table. Is that question of fairness one which you have addressed?

Mr. Rogers: Coming back to the U.S. situation, of course they are talking, as I understand that situation, about unit benefit pension plans, which as you know comprise the majority of those pension plans which are around now. They are not arguing that the funding does have to provide a little more per male than for a women, all benefits being the same. What they are saying is that the employer, or somebody, is just going to have to pay for the fairness. I am not debating that. I am saying if we are talking here about an RPA type of system, a money-purchase type of system, that is not allowed for and built into that system. Somebody has to subsidize it if it is on a money-purchase basis, just as it is being subsidized by employer contributions and employee contributions in a pension plan where they have unisex tables.

Mr. F. Murphy: If I could just comment to Mrs. Killens, by no way are we unaware of the problems of women. We are very aware of them. Many of them are created by us guys, because we have designed, in many cases, the pension programs. However, this particular issue, I believe, is independent of the major problem of society. In other words, it is not a case of most of your pensioners receiving \$100, or is it \$900, a month; it is more a case of them only receiving \$200 a month instead of \$1000.

So it is a bigger issue that you address when you say you have many pensioners in your community that do not have adequate income. We will agree with that. We have no

[Translation]

Mme Killens: Le même montant par mois?

M. Rogers: Alors qui paiera?

Mme Killens: Peu importe la durée de ma vie.

M. Rogers: Supposons une vie moyenne. Si vous recevez le même montant, d'où viendra l'argent—car vous allez vivre, en moyenne, plus longtemps que moi.

Mme Killens: En effet—de la même façon que dans l'exemple précédent, que vous en obteniez plus que ceux qui ne fumaient pas.

M. Rogers: Mais j'ai inventé une situation hypothétique. Il ne s'agit que de vous et moi, et dans mon exemple, c'est moi qui paiera. Je n'arrive pas à comprendre comment c'est «juste».

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Dobell.

M. Dobell: Avez-vous suivi le raisonnement qu'on a avancé par exemple dans des décisions récentes de la Cour suprême des États-Unis, selon lesquelles il est obligatoire d'utiliser des tableaux de mortalité abstraction faite des deux sexes, aux fins des régimes de pension? L'argument, si j'ai bien compris, porte sur la question de savoir s'il convient ou non de faire une distinction entre des hommes et des femmes dans le cas du calcul des taux de mortalité, alors qu'on ne tient pas compte par exemple du fait que certaines races jouissent d'une plus longue longévité que d'autres dans le calcul d'un tableau général de mortalité. Vous êtes-vous penché sur cet aspect de la question de la justice des régimes?

M. Rogers: Pour en revenir à la situation américaine, il s'agit évidemment, si je comprends bien, des régimes de pension de retraite à prestations unitaires, lesquels constituent, comme vous le savez, la majorité des régimes de pension que l'on trouve aujourd'hui. Ils ne font pas valoir que les cotisations doivent être un peu plus élevées dans le cas des hommes que des femmes, les prestations étant les mêmes. Ce qu'ils font valoir, c'est que l'employeur ou quelqu'un va devoir défrayer la justice du régime. Je ne le conteste pas. Je dis simplement que si ici, nous parlons d'un régime du type CPE, d'un régime de souscriptions au comptant, ce n'est pas permis et ce n'est pas inclus dans ce genre de régimes. Quelqu'un devra subventionner le régime s'il s'agit d'un régime de souscriptions au comptant, tout comme à l'heure actuelle, les cotisations de l'employeur subventionnent celles de l'employé dans le cadre des régimes de pension fondés sur des tableaux unisexes.

M. F. Murphy: Puis-je faire quelques remarques à l'intention de Mme Killens; ce n'est pas que nous ne sommes pas au courant des problèmes auxquels font face les femmes. Nous en sommes très conscients. Nombre de ces problèmes, c'est nous qui les avons créés, car c'est nous qui avons conçu, dans de nombreux cas, les régimes de pension de retraite. Toutefois, cette question particulière, à mon avis, n'a rien à voir avec le grand problème de la société. En d'autres termes, il ne s'agit pas de vos retraités qui reçoivent \$100, ou est-ce \$900, par mois; il s'agit du fait qu'ils ne reçoivent que \$200 par mois et non \$1,000.

Vous abordez donc une question plus vaste lorsque vous déclarez qu'il y a de nombreux retraités dans votre localité qui ne reçoivent pas un revenu adéquat. Nous en convenons. Nous

[Texte]

question on that particular issue. However, in this other particular item, there is a cost factor involved. And if society decides there have to be unisex tables, as they have done in Manitoba, the insurance industry can do that. We just addressed the issue that you take from one to balance for the other.

Mrs. Killens: I would end with a final question on this. Why should a woman who dies at 70 get a lower pension than a man who dies at 70?

Mr. Rogers: Because when the amounts were determined, it was determined that on average she would not die at 70; she is going to outlive the man, if you take all women as a group at 65 and all men as a group at 65. Taken as a group, the system is fair. That is, on the average women will outlive men and correspondingly should get less per month. In the case you cite, clearly that particular woman was disintitiled. But actuarial statistics do not work on two cases. They work on the law of large numbers and over the entire population. Sex-biased . . . if you will—tables are, in fact, anything but unfair. They are fair.

• 1200

The Vice-Chairman: Mr. Dobell.

Mr. Dobell: Perhaps I can just come back around to the point that the issue really is fairness in what terms? Fairness in terms of equal present values of expected future payments is one kind of fairness. What sort of subsidy across the whole population is appropriate may be a different kind of issue, and an equal flow of benefits to people whose death is at an uncertain time is another interpretation of fairness. In some sense Mrs. Killens' question on what is in retrospect a fair program is one which—the question is whether actuarial calculation is the appropriate criterion for fairness on this, particularly on the first issue.

Mr. Rogers: We concede your point. And clearly the second issue is one that is being spoken to here. Within our present value consideration, they are equivalent; and that may be not the issue. It may be a social issue.

Mr. F. Murphy: If I could put in a political term, if I may venture into that dangerous water, it would be like having an election based on 2 constituents as opposed to 60,000, in a particular riding. You would get very great distortions, possibly, with those 2, but we get a true picture using 60,000. So you have to take large numbers in order to get a fair system, but if society wants to do it that way, I am sure the insurance company—because we are not the actuaries, but we know that tables can be produced—but there will be a cost.

[Traduction]

ne contestons pas du tout cette affirmation. Toutefois, l'autre question tourne autour du facteur coût. Si la société décide d'adopter des tableaux unisexes, comme on l'a fait au Manitoba, l'industrie de l'assurance peut le faire. Nous tenons simplement à faire remarquer que vous prenez d'un côté pour équilibrer l'autre côté.

Mme Killens: J'aimerais terminer avec une dernière question à ce sujet. Pourquoi une femme qui meurt à 70 ans recevrait-elle une pension inférieure à celle d'un homme qui meurt à 70 ans?

M. Rogers: Tout simplement parce que lorsqu'on a fixé les prestations, il avait été déterminé qu'en moyenne, elle ne mourrait pas à 70 ans; qu'elle allait survivre à l'homme si l'on considérait toutes les femmes comme groupe à l'âge de 65 ans et tous les hommes comme groupe au même âge. Comme groupe, le régime est juste. C'est-à-dire qu'en moyenne, les femmes survivront aux hommes et par conséquent devraient recevoir moins par mois. Dans le cas dont vous parlez, il est clair que cette femme avait perdu son droit. Toutefois, les statistiques actuarielles ne sont pas fondées sur deux cas. Elles sont fondées sur un large échantillonnage et sur une population entière, selon le sexe, si vous voulez—et ces tableaux en fait, ne sont rien moins que justes. Ils sont justes.

Le vice-président: Monsieur Dobell.

M. Dobell: Puis-je revenir à la question de savoir qu'est-ce qui est juste selon quelle définition? Il y a la justice de la valeur actuelle égale des prestations futures envisagées. Quant à savoir quel genre de subventions tiré de l'ensemble de la population, voilà qui constitue peut-être une question différente, tout comme on peut interpréter la justice différemment si l'on regarde la question des prestations égales à ceux dont l'espérance de vie est incertaine. À certains égards, la question de Mme Killens sur ce qui constitue un programme juste après coût, revient à se demander si les calculs actuariels constituent un critère approprié pour évaluer la justice de cette question surtout en ce qui concerne la première question.

M. Rogers: Nous l'admettons. Et il est clair que nous nous penchons ici sur la deuxième question. Pour les besoins des considérations actuelles sur leur valeur, elles sont équivalentes; mais là n'est peut-être pas la question. Il s'agit peut-être d'une question sociale.

M. F. Murphy: Si vous voulez bien me permettre de faire un parallèle politique, si j'ose m'aventurer dans des eaux aussi dangereuses, cela reviendrait tenir une élection en ne se fondant que sur deux électeurs plutôt que 60,000 dans une circonscription particulière. On risque d'obtenir de très graves distorsions avec ces deux électeurs, alors qu'on aurait un aperçu juste en consultant les 60,000. Il faut donc se servir d'un plus grand nombre si l'on veut obtenir un régime équitable, mais si la société veut s'y prendre de cette façon, je suis persuadé que les compagnies d'assurances—car nous ne sommes pas des actuaires, mais nous savons qu'on peut produire des tableaux—mais cela coûtera quelque chose.

[Text]

Mrs. Killens: Yes, I do have a question. We now have a determined amount tagged to the OAS, to the GIS, to the CPP, and we know where we are going.

Mr. F. Murphy: Right.

Mrs. Killens: In what you are proposing today, I could not see what minimum amount is in your plan. Is it designed to replace the poverty level, or higher? Would there be a difference between a non-earner—mostly women—and a high earner, say?

Mr. F. Murphy: I guess we could break it into our three pillars. Our proposal was that the current benefits, such as maximum benefits currently provided by either the combination of Old Age Security, GIS, and CPP, or whatever combination it works out to—some people do not have CPP—would come to today—I believe it is approximately \$600 a month; and that is roughly 30% of the \$20,000 average industrial wage in today's terms, 30% or 35%.

Now, if we use that as the base that that is what the public programs are going to provide and maintain that throughout, we are suggesting that the private programs build in the next segment, in somewhat the same manner that the CLHIA has proposed where up to about one and a half times the average industrial wage in that sector be looked after by the public programs, and beyond that it would be either souped-up private plans, if the corporation is able to afford a very good program—fine—and their individual savings.

Mr. Argue: Mrs. Killens, I think our concept in trying to simplify or streamline the three segments of current public retirement income is not to reduce the current wage replacement but in fact to increase it to the average industrial wage level on some appropriate percentage. The proliferation of plans now, I think, makes it very difficult for an individual who may attempt to take some responsibility for his or her own retirement planning to try to determine just what all these government plans are all about, and what they are designed to generate in terms of income. If, politically, the system could be streamlined into something which is readily understandable, then I think the communication of this aspect to people would enable them to be in a better decision-making position with regard to whether they wish to participate in a corporate plan; whether they wish to save. At least they know what the bottom line is going to be; and I think that is not happening particularly effectively today. But it was not our intention to reduce these benefits.

Mrs. Killens: Right. But I am still not clear where the non-earner is going to be able to contribute. And will you tell me where the credit of that non-earner or low-income—where will the money come from for that? For my welfare people, where will the money come from? Who will pay for them?

Mr. F. Murphy: In the current situation, let us take a person who, for a disability or for health of some form, has never contributed to a pension program of any sort, who has currently reached age 65, and who would receive the max-

[Translation]

Mme Killens: Oui, j'ai une question. A l'heure actuelle, des sommes fixes sont allouées à la S.V., au S.R.G. et au R.P.C. et nous savons où nous allons.

M. F. Murphy: En effet.

Mme Killens: Dans ce que vous proposez aujourd'hui, je n'arrive pas à trouver le montant minimum prévu dans votre régime. Votre montant de base a-t-il été conçu pour remplacer le seuil de la pauvreté ou est-il plus élevé? Y aurait-il une différence entre une personne non rémunérée... surtout des femmes—et un haut salarié, disons?

M. F. Murphy: Je crois que nous pouvons faire la ventilation selon nos trois paliers. Notre proposition précisait que les prestations actuelles, c'est-à-dire les prestations maximum provenant actuellement soit d'une combinaison de la sécurité de la vieillesse, du S.R.G. et du R.P.C. ou de toute autre combinaison—certains n'ont pas droit au R.P.C.—se chiffraient aujourd'hui—je crois à environ 600 dollars par mois; c'est environ 30 p. 100 du salaire industriel moyen actuellement de 20,000 dollars, 30 ou 35 p. 100.

Si on choisit ce montant comme base à ce qui proviendra des régimes publics, et que l'on uniformise, nous proposons que les régimes privés soient constitués un peu comme le proposait l'A.C.A.V., que jusqu'à environ une fois et demie le salaire industriel moyen de ce secteur soit défrayé par les programmes publics et qu'en sus de ce montant, on ait recours soit à des régimes privés augmentés si l'entreprise peut s'offrir un très bon régime—parfait, et à l'épargne individuelle.

M. Argue: Madame Killens, je crois que notre idée en tentant de simplifier ou de rationaliser les trois éléments du revenu de retraite public actuel ne vise pas à réduire la rémunération à remplacer, mais en fait à la porter au niveau du salaire industriel moyen selon un pourcentage approprié. La prolifération des régimes actuellement complique énormément la tâche de l'individu qui tente peut-être d'assumer une certaine responsabilité pour sa planification de retraite puisqu'il est difficile de voir exactement en quoi consiste tous ces régimes gouvernementaux et quels niveaux de revenu ils peuvent produire. Si, sur le plan politique, on peut rationaliser le régime pour qu'il soit plus facile à comprendre, ce qui permettrait, après explication, aux gens de prendre une meilleure décision lorsqu'il s'agit de décider s'ils veulent participer à un régime d'entreprise, s'ils veulent épargner. Au moins sauront-ils le bilan final; à mon avis, cela ne se fait pas d'une manière particulièrement efficace aujourd'hui. Toutefois, il n'est pas dans nos intentions de réduire ces prestations.

Mme Killens: Parfait. Néanmoins, je ne comprends toujours pas clairement où ceux qui ne gagnent pas un revenu vont pouvoir cotiser. Et pouvez-vous me dire où les crédits de cette personne ou d'une personne à faible revenu—d'où viendra cet argent? Pour mes assistés sociaux, d'où viendra l'argent? Qui payera pour eux?

M. F. Murphy: Dans l'état actuel des choses, prenons le cas de quelqu'un qui, à cause d'une invalidité ou pour des raisons de santé quelconques, n'a jamais cotisé au moindre régime de pension, et qui vient d'atteindre 65 ans et donc recevrait les

[Texte]

imum Old Age Security and the maximum GIS. Society would hopefully 100% pay for that segment of their benefit.

Our proposal was that there are really three groups of people in society today. There is a relatively small number who fit that category—they never work or contribute in any way. There is a fairly large segment who are housewives and who do not form a role in the form of working in an employment capacity on a full-time basis, but who may be in and out of the situation. And then there are your traditional employees, who work virtually their entire lifetime, male or female.

Now, in the work-up that we did, we suggested that obviously society is going to have to look after those people. They have looked after the first group for 65 years. Why would they stop looking after them at that point? We do that today, and obviously it is on a minimum level; and society has to decide what is a minimum level.

The next group, which is a very significant group for yourself, and I am sure in your riding you have encountered this—is what do we do with the group that fall in the home-maker, male or female. In that particular group what we are suggesting in our brief, if you look through it, is that additional contributions throughout their lifetime, or credits, be applied to those people; in other words, that the employers—it is difficult to do with the employers, because one employer might have no spouses involved, another may have a lot, depending on their age bracket and so on. What we were saying is that the employee family who decides to have only one person working—that is their choice . . .

Mrs. Killens: Not all the time.

Mr. F. Murphy: Not always, but to a large extent there is some choice involved in there.

Now, when they make that decision, they are also anticipating a different income level throughout their working lifetime, so their level of pension can be a bit different. So we said that person would make additional contributions, or that family, as they went along, in the form of a higher level of contribution to the Canada Pension Plan. There would be a mechanism there.

Today I think there have been proposals to have an optional contribution by the working spouse. In addition, society realizes that there is a benefit to having people at home looking after the smaller children, and society will have to pick up some of the tab for that. They are much like your drop-out features today. We are willing to ignore that for women who are in and out of the workplace in calculating the Canada Pension. Not very many people object to that.

So what we are saying is that for those people who have one contributor in the family, the employer would still make their same contributions, but the employee and society will contribute additional funds for those people. The ones who never made any contribution, because of ill health or some other

[Traduction]

prestations maximales de la sécurité de la vieillesse et du S.R.G. On peut espérer que c'est la société qui défrayera à 100 p. 100 ses prestations.

Notre proposition tient en réalité compte du fait qu'il y a trois groupes dans notre société d'aujourd'hui. Un assez petit nombre fait partie de cette catégorie—ceux qui n'ont jamais travaillé ni cotisé. Il y a un assez grand nombre de femmes au foyer qui ne jouent aucun rôle sur le marché du travail, à plein temps, mais qui peuvent avoir contribué et ensuite cessé de le faire. Et ensuite, il y a les employés traditionnels qui travaillent à toutes fins pratiques leur vie entière, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes.

Dans les exemples que nous avons préparés, nous soutenons que manifestement, c'est la société qui devra s'occuper de ces gens. La société s'est occupée du premier groupe pendant 65 ans. Pourquoi arrêter de le faire maintenant? Nous le faisons donc, et manifestement, nous le faisons à un niveau minimum; c'est à la société qu'il revient de décider quel doit être ce niveau minimum.

Le groupe suivant, un groupe très nombreux, et je suis persuadé que dans votre circonscription vous l'avez vu—que faire de ceux qui font partie du groupe de conjoints au foyer, hommes ou femmes? À l'égard de ce groupe particulier, nous proposons dans notre mémoire, si vous le lisez, qu'au cours de leur vie, ils puissent verser des cotisations ou des crédits supplémentaires; en d'autres termes, que les employeurs—il est difficile de le faire avec les employeurs, car un employeur n'aura peut-être pas à s'occuper des conjoints, de son personnel, alors qu'un autre pourrait en avoir beaucoup, selon l'âge, etc. Ce que nous disons, en fait, c'est que la famille qui décide qu'un seul conjoint travaillera—c'est son choix.

Mme Killens: Pas toujours.

M. F. Murphy: Pas toujours, mais jusqu'à un certain point, il y a un certain choix.

Or, lorsque la décision est prise, les conjoints prévoient également de recevoir des revenus différents au cours de leur vie au travail, et donc que leurs pensions pourraient différer quelque peu. Nous avons donc dit qu'une personne pourrait verser des cotisations supplémentaires ou que cette famille, au fur et à mesure, pourrait effectuer des cotisations plus élevées au Régime de pensions du Canada. Un mécanisme serait prévu à cette fin.

Aujourd'hui, je crois que quelqu'un a proposé que l'époux qui travaille ait l'option de verser des cotisations. En outre, la société admet qu'il y a un avantage à ce que quelqu'un reste à la maison pour s'occuper des jeunes enfants et la société en défrayera le coût jusqu'à un certain point. C'est assez semblable aux dispositions actuelles sur l'exclusion. Nous sommes disposés à n'en pas tenir compte dans le cas des femmes qui quittent le monde du travail, dans le calcul de la pension du Canada. Peu nombreux sont ceux qui s'y opposent.

Donc, nous pensons que pour ceux qui ont un cotisant dans la famille, l'employeur verserait toujours la même cotisation, mais l'employé et la société verseraient une cotisation supplémentaire au profit de ces gens. Ceux qui n'ont jamais versé de cotisations, à cause de leur état de santé ou d'une autre limite

[Text]

limitation in their ability to produce income or participate in society, would be looked after by society in much the way they have to be today.

The Vice-Chairman: Excuse me, Mrs. Killens, but I think Mr. Wolfson has a supplementary.

Mr. Wolfson: It is not a supplementary, Mr. Chairman.

Mr. F. Murphy: There is a work-up, incidentally, in our brief on the last—illustration I deals with a simplified example of how that might work.

Mrs. Killens: I just have a last question. I hope my question will be very short; and I do not really want a very long answer, because I know that Michael wants to ask a question.

Why are you reluctant to recommend a mandatory survivor's provision?

Mr. Rogers: I do not think that was suggested in that, Madam Killens, but rather Floyd's point was that while it is part of the Canada Pension Plan now, it is not a well publicized part. That was all.

Mrs. Killens: I see. Fine. Thank you.

Mr. Rogers: People know the Canada Pension Plan is a retirement pension, period. The disability, widow's benefits, orphan's benefits, are not well known components of it.

The Vice-Chairman: Thank you.

Mr. Wolfson.

Mr. Wolfson: A couple of questions about your retirees' pension index. I am not clear on quite the role it would play, because if I recall, at the opening of your presentation you were saying you thought the public portion of the pension system should continue to play the same relative role it does today, and more recently you have been talking about defining a level of basic safety net or public benefits as a percentage of the average wage. That would leave one with the impression that basic pension benefits, public pension benefits, would be linked to a wage index of some sort. On the other hand, you are suggesting that benefits ought to be linked to this retirees' pensioners index. Is there an inconsistency, or would one apply at some times and the other at other times?

• 1210

Mr. Argue: I think our concept would be that the accumulation of pension to the point of receipt would be based on the average industrial wage, which would reflect the person's earning power during his working time, but that once the person actually retired, the lifestyle and basket of goods, to use the phrase, would change somewhat so that the ultimate indexing of those public benefits should be based on some index other than what it would be based on during the person's working career.

[Translation]

à leur capacité à produire un revenu ou à participer à la vie de la société, seraient à la charge de la société à peu près comme c'est le cas aujourd'hui.

Le vice-président: Excusez-moi, madame Killens, mais je crois que M. Wolfson a une question supplémentaire.

M. Wolfson: Il ne s'agit pas d'une question supplémentaire, monsieur le président.

M. F. Murphy: Il y a un exemple en passant, dans notre mémoire, à la fin—le tableau I donne un exemple simplifié du fonctionnement de telles dispositions.

Mme Killens: Je n'ai qu'une dernière question. J'espère que ma question sera très brève; et je ne tiens pas non plus à avoir une très longue réponse, car je sais que Michael veut poser une question.

Pourquoi hésitez-vous à recommander une disposition prévoyant une rente obligatoire au survivant?

M. Rogers: Je ne crois pas que ce soit ce que nous avons voulu dire, madame Killens, mais Floyd faisait plutôt remarquer qu'il s'agit là d'une disposition actuelle du Régime de pensions du Canada qui n'est pas bien connue, c'est tout.

Mme Killens: Je vois. Parfait. Merci.

M. Rogers: Les gens savent que le Régime de pensions du Canada est un régime de pension de retraite, un point c'est tout. La pension d'invalidité, les prestations de veuves, les prestations aux orphelins n'en sont pas des éléments inconnus.

Le vice-président: Merci.

Monsieur Wolfson.

M. Wolfson: Quelques questions au sujet de votre indice de pensions des retraités. Je ne comprends pas clairement quel rôle cet indice jouerait, car si j'ai bonne mémoire, au début de votre exposé, vous disiez que vous pensiez que la partie publique du régime de pension devait être maintenue à peu près dans le même rôle qu'aujourd'hui, et il y a quelques instants, vous parliez de définir un niveau de base ou des prestations publiques comme pourcentage du salaire moyen. On en tire donc l'impression que les prestations de retraite de base, les prestations des régimes publics seraient liées à un indice salarial quelconque. D'autre part, vous suggérez que les prestations doivent être liées à cet indice des pensions de retraite. Y a-t-il illogisme ou parlez-vous d'utiliser un indice à certains moments, et l'autre pour autre chose?

M. Argue: Je crois que selon notre idée, l'accumulation du fonds de pension jusqu'au moment du versement des prestations serait fondée sur le salaire industriel moyen, qui tiendrait compte de la capacité de gain de l'employé au cours de sa vie au travail, mais une fois à la retraite, le mode de vie et le panier de provisions, pour utiliser l'expression courante, changeraient quelque peu de sorte qu'en dernière analyse, l'indexation des prestations publiques devrait reposer sur un indice autre que celui utilisé au cours de la carrière de l'employé.

[Texte]

Mr. Wolfson: I understand that is the way the CPP operates at present, and that the YMPE, the Year Maximum Pensionable Earnings, is indexed to wages, so up to age 65 you have wage indexing and thereafter it is CPI indexing; and then you would replace the CPI with RPI.

Mr. Argue: That is all I am saying: the CPI may not be the most appropriate index after retirement.

Mr. Wolfson: If you were, as I understand your proposal, to fold in the OAS and GIS into the CPP, I do not quite see how you would work that with the OAS. Would you have two levels of OAS benefits that you were keeping track of up to the point of retirement, then another number once it comes in to pay?

Mr. Argue: I guess, at the risk of being accused of being simplistic, we would like to eliminate the various different levels and have one public system which would not change the criteria for entry to the various different schemes that there are now but rather would try to blend everything into one program and have one public retirement program both during the accumulation stages and during the pay-out stages. I realize there are all kinds of problems associated with trying to do that.

Mr. Wolfson: In trying to simplify it . . .

The Vice-Chairman: I would like to go to Mr. Miller.

Mr. Miller: In response to Mr. MacLellan you indicated that you saw this new CPP being invested by the private sector rather than the public sector, and you made the statement that it has been demonstrated that the private sector is more effective in investments. The Economic Council of Canada has done some work assessing investments of CPP funds and has found that by and large they have been invested reasonably wisely. I am taking into account that provinces use those funds that they borrow not for maybe business ventures but more specifically for developing social structure and maybe physical structure within those provinces.

What evidence do you have that the private sector would make those funds available for those purposes? And would you suggest, if the money did go to the private sector, that governments would then necessarily have to raise taxes to provide the social services and the roads and the hydro that are currently being partially funded out of pension funds?

Mr. F. Murphy: In this particular issue you get into how much the funding is going to be and what reserves you have in the pension plan. At the moment we have some reserves, but as we progress down the line, unless we start doing some increases in contributions . . . the demographics mentioned earlier—those reserves will cease to exist. So this may not even be an issue.

But let us assume for a moment that reserves continue to grow in some manner, by increased contribution levels, so we

[Traduction]

M. Wolfson: Que je sache, c'est ainsi que fonctionne actuellement le RPC et le GDP, et les gains maximaux annuels ouvrant droit à pension sont indexés au salaire et donc jusqu'à l'âge de 65 ans, c'est la rémunération qui est indexée et ensuite, c'est le IPC; et ensuite, vous remplacerez le IPC par le IPR.

M. Argue: C'est tout ce que je dis: le IPC n'est peut-être pas l'indice qu'il convient d'appliquer après la retraite.

M. Wolfson: Si je comprends bien votre proposition, si on amalgamait la SV et le SRG au RPC, je ne vois pas très bien comment vous procéderiez dans le cas de la SV. Y aurait-il deux paliers de prestations de la sécurité de la vieillesse dont il faudrait tenir compte jusqu'au moment de la retraite et ensuite d'autres paliers une fois le versement commencé?

M. Argue: Au risque de passer pour simplistes, nous aimerions éliminer les différents paliers et n'avoir qu'un seul régime public sans pour autant modifier les critères d'admissibilité aux divers régimes actuels mais plutôt en tentant d'englober le tout en un seul programme, un seul régime de retraite public pendant l'accumulation des cotisations et au moment du versement des prestations. Je me rends compte que toutes sortes de problèmes se posent à ce niveau.

M. Wolfson: En tentant de simplifier . . .

Le vice-président: Excusez-moi, j'aimerais passer à M. Miller.

M. Miller: En réponse à M. MacLellan, vous avez mentionné que vous envisagiez que ce nouveau RPC serait investi par le secteur privé plutôt que par le secteur public, et vous avez affirmé qu'il était démontré que le secteur privé est plus efficace lorsqu'il s'agit d'investissement. Le Conseil économique du Canada a fait certains travaux afin d'évaluer les investissements faits à même la caisse du RPC et a constaté que dans l'ensemble, on avait investi cet argent d'une façon assez sage. Je tiens compte du fait que les provinces utilisent ces crédits qu'elles empruntent non pas peut-être pour des entreprises commerciales mais plus précisément afin de mettre sur pied des structures sociales ou des infrastructures dans ces mêmes provinces.

Quelle preuve avez-vous que le secteur privé offrirait ces argents aux mêmes fins? Et laissez-vous entendre que si l'argent était confié au secteur privé, les gouvernements devraient alors nécessairement augmenter les impôts afin d'offrir les services sociaux, des routes et l'électricité que l'on finance actuellement en partie à même la caisse du régime de pension?

M. F. Murphy: Pour répondre à cette question particulière, il faut se demander combien il y aura de financement et quelles sont les réserves du régime de pension. À l'heure actuelle, nous avons certaines réserves, mais avec le temps, à moins que nous ne commençons à augmenter les cotisations—les éléments démographiques mentionnés précédemment—ces réserves disparaîtront. Ce sera donc peut-être sans importance.

Néanmoins, supposons pendant un instant que les réserves continuent à s'accroître, en d'autres termes que nous augmen-

[Text]

would have future reserves. What we were suggesting in this case, if you went to a fully funded program, for example, where there would be some very substantial reserves which would take a tremendous amount of money out of the economy is that there would have to be some way of getting some of this money back into the economy. An idea that I had mentioned to me was almost the way you have your treasury bills sold today: fiduciaries would come to the government at any particular time, once a week, and say we have x dollars available; this is what we offer to take this money out and invest. Have a procedure like that.

That is a very thumbnail sketch. But that would only occur, in our opinion, if you get into large reserves. Although the figures that are going up at the moment are relatively static, they are going to start coming down unless the contribution level goes up.

So I am not so sure, from that point of view. As far as the investments are concerned, one of the tough things to do in government is to try to get a benchmark and say this is a competitive and a good program; because you only have one investor. In the private sector competition tends to dictate what the levels will be and there will be some very good ones and there will be some very bad ones. In the RPA account, leaving aside the Canada Pension for a moment, employers and employees should have some choice as to who they think is a good investor and who is a bad, and should be able to move that fund, much like a Registered Retirement Savings Plan, if the person or the organization currently investing is doing a poor job. If one organization totally controls it, how do we measure it in future years, down the road?

Mr. Miller: One of the suggestions of the Economic Council was that to overcome this fear that those funds were not being invested adequately, have governments invest it in more traditional private-sector investments. What would your opinion of that be if it were not strictly loaned to provinces for their social programs and physical structure?

Mr. Argue: I think from a communication point of view to the average citizen, they may have more confidence in that approach. They may feel that it is a less arbitrary method of doing it. The same social goals which are dictated obviously by the voting public could be maintained by continuing the same kind of guidelines and investment direction which is currently being directed by the government in terms of investment guidelines being fairly rigidly handed down to whomever is selected as a trustee.

Mr. Rogers: Our concern was not that the governments might not be investing their moneys well... and you have made the point that the Economic Council indicated otherwise—but rather that getting the moneys back was a problem. So however well they might have invested the funds, if you do not get them back, I am not sure that it counts for very much.

Mr. Miller: One final question in regards to your tax treatment. You call for 200% credit for small business contributions. How important is that? Is there any estimate of cost of that to the taxpayer?

[Translation]

tions les cotisations de façon à accumuler des réserves futures. Ce que nous proposons dans un tel cas, si vous voulez vraiment un régime à capitalisation entière, par exemple, ce qui suppose des réserves très considérables qui extirperaient énormément d'argent de l'économie, il faudrait à notre avis prévoir une façon de réinsérer cet argent dans l'économie. On m'a notamment mentionné qu'on pourrait procéder presque comme on le fait aujourd'hui pour les obligations du trésor: les fiduciaires se présenteraient chez le gouvernement à un moment particulier une fois par semaine, et diraient, nous avons x dollars; voici ce que nous offrons pour prendre cet argent et l'investir. Il faudrait une procédure du genre.

C'est un aperçu très rapide. Néanmoins, ce ne serait possible, à notre avis, que si les réserves sont considérables. Bien que les chiffres actuels soient relativement stables, ils vont commencer à diminuer à moins que les cotisations n'augmentent.

Donc je ne sais pas au juste. En ce qui concerne les investissements, l'une des choses qu'il est difficile à faire au gouvernement, c'est de tenter de fixer un seuil et de dire: voici un bon programme compétitif; car il n'y a qu'un seul investisseur. Dans le secteur privé, c'est la concurrence qui fixe quels seront les niveaux et il y en aura d'excellents et de très mauvais. Dans le CPE, si on laisse de côté le Régime de pensions du Canada un instant, les employeurs et les employés devraient avoir leur mot à dire sur la qualité des investisseurs, et devraient pouvoir déplacer le régime, comme c'est actuellement le cas pour les REER, et devraient pouvoir juger de la mauvaise administration de la personne ou de l'organisme chargé des investissements. Si un seul organisme a le contrôle total, comment mesurer le niveau de succès dans les années à venir?

M. Miller: Le Conseil économique a notamment suggéré qu'afin de surmonter la crainte que cet argent ne soit pas bien investi, les gouvernements devraient investir dans des domaines plus traditionnels du secteur privé. Qu'en penseriez-vous si cet argent n'était pas uniquement prêté aux provinces aux fins de leurs programmes sociaux et de leur construction?

M. Argue: Je crois que du point de vue d'informer le citoyen moyen, celui-ci aura peut-être plus confiance dans cette approche. Il estimera peut-être que c'est une façon moins arbitraire de procéder. Les mêmes objectifs sociaux que dictent manifestement les électeurs pourraient être maintenus si l'on continuait à donner les mêmes directives et la même orientation d'investissement que celles que le gouvernement, qui sont assez rigides, donne à celui qui est choisi comme fiduciaire.

M. Rogers: Nous ne nous inquiétons pas que les gouvernements n'investissent peut-être pas bien l'argent, et vous avez fait remarquer que le Conseil économique disait le contraire, mais plutôt que c'était un problème de récupérer cet argent. Même si on a très bien investi l'argent, à quoi cela sert-il, selon moi, s'il n'y a pas moyen de le reprendre.

M. Miller: Une dernière question sur vos dispositions fiscales. Vous demandez un crédit de 200 p. 100 au titre des cotisations pour les petites entreprises. Jusqu'à quel point est-ce important? Avez-vous des prévisions sur ce que cela coûterait au contribuable?

[Texte]

Mr. F. Murphy: It is very, very important. I personally read the brief that the small business association made to you in one of your earlier briefs, back in May or June. In that particular brief the issue did come up, but I am not so sure that it communicated, at least from the material that I read, to the task force the true implication to the small business person.

We have another illustration in here; illustration number 2. Maybe I could refer to that. It relates to the relative tax cost, relative income cost to an employer. This is very simplified, just to keep the numbers easy to work with. If you look in there... let us take two businesses. We will call them CP Industries and Joe's Dry Cleaning Service.

In the small business the individual company before tax is \$100; the big business is also \$100. However, the majority of your smaller businesses have a much different tax rate to pay on their income from a large corporation. Roughly the figures are 25% and 50%. Now it varies from province to province and at different times, but it is quite substantial. Let us take the situation of an employer who is looking at giving \$100 in the form of pension benefits, which will be a write-off. The employer puts the \$100 into a pension plan in the small business, and he will actually receive a deduction for \$100. So he will have saved \$25 in tax. So the total cost to him will be \$75. Canadian Pacific puts the same \$100 into a pension plan, they get a 100% write-off with their tax rate of 50%, so it is costing them \$50. We are almost reversing the roles for people trying to get into a pension plan in small business.

Mr. Argue: Mr. Miller, particularly I have spent some time looking at benefit programs in Ontario and also in British Columbia. I do not know if you have any specific figures on it, but I would strongly suspect that B.C. is one of the worst offenders in not providing pension coverage to employees of smaller corporations. I think the primary reason for that is the competition for the employer's dollar as to what the company could put it into.

• 1220

In British Columbia the great predominance of dental programs, medical programs to a much greater degree than in Ontario, generally funnels off dollars which ordinarily might be used for retirement income programs. The employer is faced with a decision, one of which is very popular to his employees, and that is putting in a dental program and paying for it entirely. The second decision, which may be a sounder decision, would be to initiate a retirement income program. It is not the popular decision.

If the incentive could be created whereby tax dollars could be saved by going into the retirement program, as opposed to something which may be immediately popular, I think you

[Traduction]

M. F. Murphy: C'est extrêmement important. J'ai personnellement lu le mémoire que vous a présenté l'Association des petites entreprises dans l'un des premiers mémoires que vous avez reçus, au mois de mai ou juin. Il était question de cet aspect dans ce mémoire, mais je ne suis pas certain, du moins dans ce que j'ai lu, si on faisait bien comprendre au groupe de travail les vraies répercussions d'un tel crédit pour le petit homme d'affaires.

Nous avons un autre exemple ici; l'exemple n° 2. Peut-être puis-je vous y référer. Le tableau porte sur le coût fiscal relatif et le coût salarial relatif pour un employeur. C'est très simplifié, afin qu'il soit facile de travailler avec ces chiffres. Si vous regardez là, prenons le cas de deux entreprises. Nous les appellerons CP Industrie et *Joe's Dry Cleaning Service*.

Dans cette petite entreprise, avant impôt, nous avons 100 dollars; dans le cas de la grande entreprise, nous avons également 100 dollars. Toutefois, la majorité de vos petites entreprises doivent verser un taux bien différent sur le revenu de celui des grandes sociétés. *Grosso modo*, les chiffres sont de 25 p. 100 et de 50 p. 100. Évidemment cela varie d'une province à l'autre et d'un moment à un autre, mais cette différence est quand même considérable. Prenons le cas d'un employeur qui songe à accorder 100 dollars sous forme de prestation de retraite qu'il pourra radier. L'employeur verse 100 dollars au régime de pensions dans une petite entreprise, et il recevra en fait une déduction de 100 dollars. Il a donc épargné 25 dollars d'impôt. Il lui en coûte donc 75 dollars. Le Canadien Pacifique verse les mêmes 100 dollars au régime de pensions et obtient une radiation de 100 p. 100 puisque son taux d'imposition est de 50 p. 100 et donc il ne lui en coûte plus que 50 dollars. Nous renversons presque les rôles pour ceux de la petite entreprise qui tentent de cotiser à un régime de pension.

M. Argue: Monsieur Miller, j'ai pris le temps particulièrement d'examiner les régimes de prestation en Ontario ainsi qu'en Colombie-Britannique. Je ne sais pas si vous avez des chiffres précis à ce sujet, mais j'ai bien l'impression que la Colombie-Britannique est l'endroit où on fournit le moins de régimes de pension aux employés des petites entreprises. Or à mon avis, c'est surtout parce que l'employeur peut investir l'argent dans toutes sortes d'autres choses.

En Colombie-Britannique, vu la part importante allouée aux programmes de soins dentaires et de soins médicaux, part qui est beaucoup plus importante qu'en Ontario, les fonds qui auraient pu être utilisés pour des programmes de pension de retraite se trouvent siphonnés par ces programmes dentaires et médicaux. L'employeur doit donc prendre une décision et bien souvent il décide de financer entièrement un programme de soins dentaires, ce qui est très populaire auprès de ses employés. Une deuxième façon de procéder, qui serait peut-être meilleure, serait d'instituer un régime de pension de retraite, mais ce n'est pas la décision la plus populaire.

Si, sans avoir égard à la popularité immédiate d'un programme, on pouvait fournir un encouragement fiscal pour que les employés économisent en mettant leur argent dans un

[Text]

would solicit a far greater degree of support from the smaller employers, particularly in British Columbia.

Mr. Miller: I want to clarify that, because I think we heard somewhat similar views in the Yukon yesterday. Are you referring to a lot of the social programs established by provincial governments which are aids to . . .

Mr. Argue: No, not really. I am just saying that if you take a small company of 20 employees here in Vancouver and they are initiating, let us say for the first time, an employee benefit program, typically a large number of dollars are going to be funnelled into the health area through a comprehensive medical and dental program to the exclusion of a retirement program, at least initially. There is a far greater demand and emphasis on these medical-dental programs in B.C. than was my experience in Ontario.

There would be a great deal more inclination for a Toronto employer, with a similar number of employees, to initiate a life insurance, disability and pension program, and possibly consider the dental-medical benefits at some later date. In British Columbia there is tremendous competition from other employers who have these dental-medical programs which are spinning off a great deal of money which normally would be directed towards the retirement plans. I think if you indicate to employers through tax incentive . . . your feeling is that it would be more advantageous to them to assist people in retirement, and I think you are going to get a great deal more response from that sector.

Mr. Miller: Okay. Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Dobell, do you have a comment?

Mr. Dobell: I was just going to ask whether we are sometimes in this argument turning the thing on its head. The problem arises because the tax rate on small business is low, and that was the original tax incentive was it not? So in some sense, are we not simply basing the fact on this: the lower the tax rate you pay, the less incentive you have to put these programs into the form of expensive items?

Mr. F. Murphy: Unfortunately, that is exactly what happens to them in these situations. We are not suggesting that we should do away with the incentive to build up these reserves in small businesses—I own my own firm. But if I just keep the money and pay it to myself as a salary, well, I get 75%. If I put it into my pension plan I get the write-off of 25%. But if I were an employee of CP, CP would only have to put \$50 into that pension plan, because society through taxation is putting in the other \$50. In these small businesses it is not the same motivation. In other words, it is 75¢ on the dollar cost versus 50¢ on the dollar cost.

Mr. Rogers: Is your argument, Mr. Dobell, that because of the small business deductions, the small business employer has

[Translation]

programme de retraite, je crois que les petits employeurs seraient beaucoup plus en faveur de cette idée, particulièrement en Colombie-Britannique.

M. Miller: J'aimerais apporter des précisions car nous avons entendu la même chose hier au Yukon. Et j'aimerais savoir si vous voulez parler ici des programmes sociaux créés par les gouvernements provinciaux?

M. Argue: Non, pas réellement. Je disais simplement que si une petite entreprise comprenant quelque vingt employés à Vancouver mettait en place pour la première fois un programme d'avantages pour ses employés, une grande partie de l'argent va être canalisée vers les programmes de soins médicaux et de soins dentaires complets, à l'exclusion de tout programme de retraite, tout au moins au début. Et il faut reconnaître qu'en Colombie-Britannique, il y a une demande bien plus grande pour ces programmes médicaux-dentaires qu'en Ontario.

À Toronto, un employeur ayant le même nombre d'employés serait beaucoup plus enclin à instituer un programme d'assurance-vie, d'assurance-invalidité et un régime de retraite et il est fort probable qu'il n'envisagerait que plus tard un programme de soins médicaux-dentaires. En Colombie-Britannique, la grande concurrence exercée par d'autres employeurs qui ont adopté ces programmes médicaux-dentaires a siphonné une grande partie des fonds qui eussent été consacrés aux régimes de retraite. Je crois que si par des encouragements fiscaux, vous faisiez savoir aux employeurs qu'il serait plus avantageux pour eux d'aider les gens à assurer leur retraite, vous obtiendriez une meilleure réponse de ce secteur.

M. Miller: Très bien. Merci.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Dobbell, avez-vous quelque chose à dire?

M. Dobbell: Je me demande si nous ne sommes pas en train d'envisager les choses à rebours. La difficulté découle du fait que le taux d'imposition pour les petites entreprises est peu élevé, ce qui était d'ailleurs l'encouragement fiscale à l'origine, n'est-ce pas? Donc, en un certain sens, n'est-il pas vrai que plus l'assiette d'impôt est faible, moins les gens ont tendance à dépenser de grosses sommes sous forme de programmes sociaux?

M. F. Murphy: Malheureusement, c'est exactement ce qui se produit dans ces cas. Nous ne prétendons pas qu'il faut supprimer les incitations tendant à encourager les petites entreprises à constituer ces réserves. Je suis propriétaire de mon entreprise mais si je garde l'argent et que je me verse un salaire, est-ce que j'obtiendrai 75%? Si je verse cet argent dans mon régime de retraite, j'obtiendrais une exonération de 25 p. 100 mais si j'étais par contre employé du CP, il me faudrait uniquement mettre \$50 dans ce régime de retraite, car les considérations fiscales incitent la compagnie à fournir sa contre partie de \$50. Nous n'avons pas la même motivation dans les petites entreprises. En d'autres termes dans la petite entreprise il vous en coûte 75c. du dollar alors, que dans les grandes entreprises, le coût ne serait que de 50c.

M. Rogers: Est-ce que vous voulez nous dire que du fait des déductions qu'on accorde à la petite entreprise, l'employeur

[Texte]

more money to do with what he will, and therefore he is in fact in a better position than the larger employer? If you were talking after-tax contributions, I would agree, but we are not, we are talking before-tax contributions. So he is in a disadvantaged position because of that difference.

Mr. Dobell: Yes, he is in a disadvantaged position because he already enjoys a half rate on taxation, is that all right? That is the source of his problem.

Mr. F. Murphy: If I could comment on that particular thing. The largest group of people who do not have pension plans are the people who qualify for the small business deduction. So obviously, we have to look very closely at what motivates these people to make these contributions. Almost every decision that is made in corporations today deals with tax planning, and that issue will come up. As an adviser, when I sit down, they are going to ask me what it is going to cost me, and they say it is going to cost me 75¢ on the dollar. If Gord is out dealing with one of his larger employers, it is 50¢ on the dollar. We are saying that that is one of the reasons the small business people have brought up this issue, that it was designed to give them incentive to keep money in the corporation to allow the corporation to grow. If we want to encourage them to put it into a pension plan, we have to carry along that incentive all the way through, and that is our suggestion.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Wolfson, I think.

Mr. Wolfson: If I may, Mr. Chairman, I will follow up on that and add another wrinkle to the example you gave. You have been juxtaposing a small business firm, and a larger firm, both of whom are taxable. What about the case of two small businesses, one of whom is in a loss position or else is doing research and development, and for one or other of those reasons is in a non-taxable position? Could not one argue by the same logic that you are using, that that firm ought to get an even larger tax credit in respect of its pension plan? You do not want to penalize those good firms that are utilizing the R&D incentive, and even a full size firm that is not a small business but is also using R&D incentive is therefore a good firm in the sense that it is benefiting from incentive and is in a non-taxable position.

Mr. F. Murphy: Obviously, you will have situations that are unusual. You are going to have that no matter what program you try. But we are dealing with a very large segment of people who qualify for the small business deduction, and our suggestion is we have to look very seriously at the disincentive that has been put in there, because they perceive that as an extra 25% cost to them that the larger employer does not. That is why they made the brief. We encounter it every day when we talk to our small employers, that is why we bring up the issue. It is a problem and should be addressed.

[Traduction]

dispose de plus d'argent pour faire ce qu'il veut et par conséquent il se trouve dans une meilleure situation que l'employeur d'une grosse entreprise? Si vous parlez de contributions après l'impôt, je serais d'accord, mais justement il n'en est pas question. Nous parlons de contributions avant l'impôt, donc cet employeur est dans une situation désavantageuse du fait de cette différence.

M. Dobbell: Certainement car il profite déjà d'un taux d'impôt réduit de moitié. C'est là l'origine de ce problème.

M. F. Murphy: Si vous permettez que j'ajoute à ce sujet que le groupe le plus important de personnes qui n'ont pas institué un régime de retraite, c'est celui qui a droit aux déductions au titre de la petite entreprise. Par conséquent, nous devons examiner de très près ce qui pourrait amener ces gens à faire ces contributions. La plupart des décisions qui sont prises dans les sociétés de nos jours ont trait à la planification fiscale, et cette question se fera jour. En ma qualité de conseiller, on va me demander quel va être le coût de ces contributions; on m'indiquera que ceci me coûtera 75c. par dollar et si Gord, par exemple, travaille pour un employeur d'une grosse entreprise, il ne versera que 50c. par dollar. Ce que nous voulons dire, c'est que l'une des raisons pour lesquelles les responsables des petites entreprises ont soulevé cette question, est qu'on leur avait accordé des incitations fiscales pour leur permettre de garder l'argent en vue de la croissance de leur entreprise. Si nous voulons encourager ces gens à verser l'argent dans un régime de retraite, il nous faudra leur accorder cet encouragement à cet effet.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Wolfson, je crois.

M. Wolfson: Si vous permettez, je vais parler aussi de cette question et ajouter quelque chose de nouveau à l'exemple que vous nous avez donné. Vous avez comparé la situation d'une petite entreprise et celle d'une grande entreprise, lesquelles sont toutes deux imposables. Mais qu'en est-il de la situation de deux petites entreprises dont l'une serait en déficit ou serait lancée dans des opérations de recherche et de développement et, à ce titre, ne serait pas assujettie à l'impôt? Ne pourrait-on pas faire valoir, en utilisant le même argument que vous, que cette entreprise devrait recevoir un dégrèvement fiscal encore plus important pour son régime de retraite? Vous ne voudriez pas pénaliser ces excellentes entreprises qui emploient la prime à la recherche et au développement, même s'il s'agit d'une entreprise importante qui emploie cette prime à la recherche et au développement et qui se trouve ainsi exonérée de l'impôt.

M. F. Murphy: Il est évident qu'il y aura des situations exceptionnelles et ceci se produira quel que soit le genre de programmes que vous essayez de lancer. Cependant nous traitons ici d'un très grand nombre de gens qui profitent de ces déductions au titre de la petite entreprise. Nous estimons qu'on devrait examiner très sérieusement le fait qu'on les décourage car ils considèrent que ce coût supplémentaire de 25 p. 100 qu'ils doivent supporter, à l'opposé des grandes entreprises, n'est pas juste c'est pourquoi ils ont présenté ce mémoire. Chaque jour, nous avons à faire face à ce problème lorsque

[Text]

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Murphy, I want to thank you very much for your presentation and your brief, and your appearance here today. As we tell other groups, we are supposed to report before the end of December of this year, and we hope that our report will please you.

Mr. F. Murphy: We are looking forward to reading your report.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): We will adjourn the meeting until 2.00 p.m.

[Translation]

nous discutons de la question avec les petits employeurs, et on devrait l'étudier.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Murphy, je vous remercie beaucoup de votre exposé et vous sais gré d'avoir bien voulu comparaître aujourd'hui. Comme nous l'avons dit aux autres groupes, nous sommes censés faire rapport avant la fin de décembre et nous espérons que le rapport que nous présenterons vous satisfera.

M. F. Murphy: Oui, nous l'espérons.

Le vice-président (M. Desmarais): Nous suspendons la séance jusqu'à 14 heures cet après-midi.

AFTERNOON SITTING

• 1400

The Chairman: Could I call the afternoon session to order, please. Jim, you asked whether or not we would be keeping on time, and I said as close as we can.

First of all, perhaps what I should do is introduce to the committee members Mr. Bruce Pepper, President of the Vancouver Board of Trade, and with that he could introduce his colleague, Jim.

Mr. Bruce Pepper (President, Vancouver Board of Trade): My colleague is Jim Patterson, who is chairman of the task force of the Board of Trade to consider pension reform in Canada.

The Chairman: With that in mind, at this morning's session, in order for us to maintain the schedule, perhaps you could limit yourself to within 10 or 12 minutes for your presentation, which allows us then somewhere around 30 minutes for questioning. We would appreciate that very much, Bruce.

Mr. Pepper: Will do, Mr. Chairman. Shall we proceed?

The Chairman: Yes, the floor is yours.

Mr. Pepper: Thank you. The Vancouver Board of Trade has been looking forward to this opportunity to address the parliamentary task force on pensions. By way of introduction, the Board of Trade is a member of the Canadian Chamber of Commerce movement and represents some 3,100 individual members in the Vancouver area. Of our 1,600 corporate members, about 85% are businesses with fewer than 20 employees. The Board also represents most of the major firms in Vancouver and we believe we speak for a significant cross section of the business community on the matter of pensions.

It has long been the policy and the practice of the Vancouver Board of Trade on behalf of its membership to comment constructively and critically on significant issues of importance to Vancouver, British Columbia, or Canada, particularly when some or no action by government is deemed to be part of the solution.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: La séance est ouverte. Je sais que vous avez demandé si nous terminerions à temps et je vous ai répondu que nous tâcherions de terminer aussi près de l'heure prévue que possible.

Peut-être que je devrais tout d'abord présenter aux membres du Comité M. Bruce Pepper, qui est président de la Chambre de commerce de Vancouver. Vous pourriez nous présenter votre collègue.

M. Bruce Pepper (président, Chambre de commerce de Vancouver): Mon collègue se nomme Jim Patterson, et il est président du groupe d'étude de la Chambre de commerce, qui s'occupe de la réforme des pensions au Canada.

Le président: Comme lors de notre séance de ce matin, et afin de respecter le programme, je vous demanderais de vous limiter à 10 ou 12 minutes dans votre exposé, ce qui nous donne environ 30 minutes pour poser des questions. Merci d'avance, monsieur Bruce.

M. Pepper: Monsieur le président, pourrais-je commencer?

Le président: Oui, vous avez la parole.

M. Pepper: Merci. La Chambre de commerce de Vancouver est heureuse de cette occasion de parler au groupe d'étude parlementaire s'occupant des pensions. Pour commencer, je dirais que la Chambre de commerce de Vancouver fait partie du réseau de la Chambre de commerce du Canada, et représente quelque 3,100 membres dans la région de Vancouver. Sur les 1,600 entreprises affiliées, il y en a environ 85 p. 100 qui sont des entreprises de moins de 20 employés. La Chambre de commerce de Vancouver représente aussi la plupart des entreprises importantes de Vancouver et nous croyons être le porte-parole pour la question des pensions d'un très grand nombre d'entreprises commerciales.

La Chambre de commerce de Vancouver a eu pour politique depuis très longtemps de formuler des commentaires constructifs et des critiques positives sur les questions revêtant une grande importance pour Vancouver, pour la Colombie-Britannique ou pour le Canada, particulièrement lorsque pour résoudre ces questions, on pense que le gouvernement doit ou ne doit pas intervenir.

[Texte]

From among its members the board established a special pension policy task force to study the government's green paper and to make critical and constructive proposals that would we hope improve the efficiency, cost and benefits of the Canadian pension system. The chairman of our task force, whom you have met, Mr. Jim Patterson, is with me and is our expert witness.

The board's task force report has already been submitted to the parliamentary task force on pensions, and we hope that our report and today's presentation will provide some useful suggestions for the improvement of the pension system in Canada. We believe it offers rational and practical solutions.

I would like to draw your attention to those proposals which we believe are the key points to our submissions. Since you have a copy of our brief, I will simply refer you to the page number on which the points are detailed.

Endeavouring to make all the pieces fit, the board's submission dealt with the three main areas of pensions: the public pension programs, the public employee pension plans and private sector pension plans. We have made recommendations for improvement in each of these three areas, and I would like to refer briefly to our key points in connection with each.

On page 3 of our submission we set out our views on public pension programs. Our recommendations are, first, single persons receiving GIS benefits should receive 60% of the corresponding amounts payable to married couples.

Secondly, there should be no change either in the general level of benefits under the OAS or CPP or in the indexing of benefits under these plans.

Thirdly, the finances of the CPP should be strengthened by increasing the present 3.6% contribution rate by 0.2 per cent each year to raise it in a gradual orderly fashion until it reaches a long-term stable financing level.

Fourth, the federal government should make and publish annually long-term projections of the costs of both the OAS, GIS and the CPP systems expressed as a percentage of the earnings of the work force and as a percentage of the gross national product.

Five, provincial governments should use CPP funds only to invest in real and productive capital assets, and never to finance current operating expenditures or government deficits.

Finally, six, each province should pay interest on its securities issued to the CPP fund at the rate or rates it would

[Traduction]

La Chambre de commerce a établi aussi un groupe de travail spécial sur la politique des pensions afin d'étudier le Livre vert du gouvernement et de formuler des critiques et des propositions qui soient, nous l'espérons, constructives pour l'amélioration de l'efficacité, des coûts et des prestations du système de retraite canadien. M. Jim Patterson, que vous avez rencontré, est le président de ce groupe d'étude, et il se trouve ici avec nous à titre d'expert-témoin.

Le rapport du groupe d'étude de la Chambre de commerce a déjà été soumis au groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions. Nous espérons que ce rapport et notre exposé d'aujourd'hui fourniront d'utiles propositions en vue d'améliorer les régimes de pension au Canada. Nous pensons qu'ils fourniront des solutions logiques et pratiques.

Je voudrais attirer votre attention sur les propositions que nous considérons comme essentielles dans nos exposés. Vu que vous avez une copie de notre mémoire, je vous donnerai simplement le numéro de la page où ces points sont exposés.

En espérant que l'ensemble se tient, l'exposé de la Chambre de commerce traite des trois principaux secteurs du domaine des pensions, savoir les régimes de pension publics, les régimes de retraite du secteur public et les régimes de retraite du secteur privé. Dans chacun de ces secteurs, nous allons présenter des recommandations en vue d'améliorer la situation et je voudrais en souligner les principaux points.

A la page 3 de notre mémoire, nous indiquons ce que nous pensons des régimes de pension publics et nos recommandations sont les suivantes. Tout d'abord, les célibataires profitant du supplément du revenu garanti devraient recevoir 60 p. 100 des montants fournis à ce titre aux personnes mariées.

En deuxième lieu, aucun changement ne devrait être apporté au niveau général des prestations fournies en vertu du Régime de sécurité de la vieillesse ou du Régime de pensions du Canada ou à l'indexation des prestations fournies en vertu de ces régimes.

En troisième lieu, la solidité du fonds du Régime de pensions du Canada devrait être renforcée par une majoration de la contribution actuelle de 3.6 p. 100, de 0.2 p. 100 par an, afin que cette augmentation graduelle et logique permette d'atteindre un niveau de financement à longue échéance qui soit stable.

Quatrièmement, le gouvernement fédéral devrait établir et publier chaque année les prévisions à longue échéance des coûts tant du régime de sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti que du Régime de pensions du Canada. Ces prévisions devraient être présentées sous forme de pourcentage des gains des travailleurs et sous forme de pourcentage du produit national brut.

En cinquième lieu, les gouvernements provinciaux ne devraient investir les fonds du Régime des pensions du Canada que dans des avoirs de capital productifs et ne devraient jamais s'en servir pour financer les dépenses de fonctionnement courantes ni leurs déficits.

Enfin, chaque province devrait verser des intérêts pour les titres émis à la caisse du Régime de pensions du Canada, au

[Text]

normally pay in the capital markets, not at lower federal bond interest rates.

On page 4 of the submission we deal with public employee pension plans. Here, we propose that, first, all public employee pension plans should be carefully examined to ensure that in future they do not provide employer-paid benefits at a higher level than is prevalent among the larger private sector employers; that they do not provide net after-tax incomes in retirement which exceed preretirement net disposable incomes; and that pension adjustments are calculated each year at a rate not exceeding the "excess" rate of investment earnings over 5% per annum, following the same procedures as are recommended for private sector plans.

Secondly, all public employee pension plans should be funded in accordance with the same standards as apply to private sector plans.

Thirdly, there should be annual public disclosure of the financial operations of all public employee pension plans, and all actuarial reports should be made public upon completion.

Fourth, public employee pension funds should be invested more closely along private sector lines with a view to achieving competitive rates of return from arm's length investments.

And five, these funds should be subject to the same investment rules as apply to private sector pension plans. However, no public employee pension funds or group of funds should be permitted to own more than 5% of the equity or the debt of any one issuer of securities; nor should they have sufficient ownership to exercise substantial control of the issuer's operations if less than 5% would provide substantial control.

In the latter part of our submission, commencing on page 5, we address the issue of private sector pension plans.

Subject to the financing limitations which we have identified and described in our brief, the board recognizes the appropriateness of legislating improvements and greater uniformity in certain aspects of private pension plans, such as vesting and portability; survivor benefits; disclosure, communications and funding standards.

Two other important aspects of pension plans, coverage and inflation protection, are much more difficult to deal with. Proposals for reform in both of these areas clearly deal with

[Translation]

taux qui serait normalement versé si elle traitait sur le marché des capitaux et non pas au taux d'intérêt moins élevé des obligations fédérales.

A la page 4 de notre mémoire, nous traitons des régimes de retraite des fonctionnaires. Nous proposons à ce sujet: Tout d'abord, que tous les régimes de retraite des fonctionnaires soient examinés de façon approfondie afin de s'assurer qu'à l'avenir, ils ne fournissent pas des avantages à la charge des employeurs qui soient plus élevés que ce qui est fourni par les grandes entreprises du secteur privé. Il ne faut pas que ces régimes fournissent des pensions de retraite nettes d'impôt qui dépassent des revenus nets d'impôt qu'avaient les employés avant leur retraite. Il faudrait que les rajustements faits aux pensions soient calculés chaque année à un taux qui ne dépasse pas 5 p. 100 par année, à titre de taux excédentaire des gains de placement et ceci, en se conformant aux mêmes procédures que celles qui ont été recommandées pour les régimes du secteur privé.

En deuxième lieu, tous les régimes de retraite destinés aux fonctionnaires devraient être financés compte tenu des mêmes normes que celles qui sont appliquées aux régimes de retraite du secteur privé.

En troisième lieu, chaque année, on devrait communiquer au public l'état des opérations financières de tous les régimes de retraite des fonctionnaires et tous les rapports actuariels devraient, dès qu'ils sont terminés, être publiés.

En quatrième lieu, il faudrait investir des fonds de régimes de retraite des fonctionnaires d'une façon qui ressemble plus à celle dont on investit les fonds dans le secteur privé afin d'obtenir des taux de rendement compétitifs dans des investissements indépendants.

Et en cinquième lieu, ces fonds devraient être assujettis aux mêmes règles que celles qui régissent les investissements des régimes de retraite du secteur privé. Toutefois, on ne devrait pas permettre dans le cas de fonds ou de groupes de fonds de retraite des fonctionnaires, qu'il y ait acquisition de la propriété de plus de 5 p. 100 de l'avoir ou de la dette de toute personne qui émet les titres. Il ne devrait pas y avoir acquisition d'une propriété qui permettrait à ces fonds d'exercer un contrôle important sur les opérations de celui qui émet les titres dans les cas où moins de 5 p. 100 de la propriété de l'avoir ou de la dette permet qu'il y ait à ce sujet un contrôle important.

Dans la dernière partie de notre mémoire, à partir de la page 5, nous traitons de la question des régimes de retraite du secteur privé.

Compte tenu des limitations de financement que nous avons indiquées dans notre mémoire, la Chambre de commerce reconnaît qu'il serait nécessaire de consacrer par voie législative l'amélioration et l'uniformisation de certains aspects des régimes de retraite du secteur privé, tels que la dévolution et la transférabilité; les prestations aux survivants; la divulgation et les communications; et les normes de financement.

Il y a deux autres aspects des régimes de pension qui sont beaucoup difficiles à traiter, il s'agit de la couverture et de la protection contre l'inflation. Il n'y a pas de doute que les

[Texte]

social issues of real significance. They also entail serious questions of cost and financial control.

Starting on page 10 we deal with the private sector issues in the context of the green paper proposals. With three major qualifications the board supports the general thrust of the green paper proposals in these areas, while differing on important details. The three major qualifications are that a mandatory minimum pension plan should be compulsory for all employers and employees in Canada, including part-time employees, commencing not earlier than January 1, 1985. The mandatory minimum plan would be a "money purchase" arrangement financed by contributions of not less than 4% of payroll, of which at least 50% would come from the employer. Employer contributions to this plan would vest fully and immediately in the employees and would be fully portable.

• 1410

Second, none of the reforms should be applied retroactively, and the reforms should be financed entirely out of present employer current-service contribution levels; that is, by reorganizing plan provisions to provide lower units of benefits, higher employee contributions, higher retirement ages, etc., where such levels are currently in excess of 2% of payroll.

In other words, the board believes reform of the employer-sponsored pension system is appropriate as long as it can be financed primarily by redistribution of the future pension pie, not by making the pie bigger. This will produce a system that is more fair and, in combination with public pensions and a mandatory minimum pension plan, more adequate than the present system, while maintaining essential and equally fair cost controls.

The board is concerned that the green paper does not attempt to resolve the question of whether or not the expansion of mandatory pension arrangements is needed now, and if it is, whether it should be done through the Canada Pension Plan or through the private pension system.

The board believes this is a very dangerous situation, which could well lead to a future significant expansion of the Canada Pension Plan in order to ensure expanded adequacy and coverage of pensions to all Canadians. The board believes a better and safer approach is to resolve the issue now and to resolve it in favour of private-sector mechanisms through the institution of a modest, mandatory, minimum pension plan for all employers and employees in Canada. There should be no increases now or in the future to the benefit rates in the Canada Pension Plan.

[Traduction]

propositions de réforme dans ces domaines sont en rapport avec les questions de politique sociale importantes et touchent aux questions graves du contrôle des coûts et du contrôle financier.

A partir de la page 10, nous traitons de questions du secteur privé dans l'optique des propositions du Livre vert. À part trois réserves importantes, la Chambre de commerce est favorable en général aux propositions du Livre vert dans ce domaine, mais elle a des opinions qui sont différentes pour certains détails importants. Voici donc quelles sont ces trois réserves. Tout d'abord, un régime de pension minimum obligatoire devrait être imposé aux employeurs et employés au Canada, y compris les employés à temps partiel, et ce régime ne devrait pas débiter avant le premier janvier 1985. Ce régime obligatoire devrait être un régime de souscriptions au comptant et il devrait être financé par des contributions au moins égales à 4 p. 100 du salaire de l'employé, dont 50 p. 100 devraient venir de l'employeur. Les contributions de l'employeur à ce régime seraient dévolues de façon définitive aux employés et seraient entièrement transférables. En deuxième lieu, aucune de ces réformes ne devrait s'appliquer rétroactivement.

Et en troisième lieu, les réformes devraient être entièrement financées par les employeurs actuels, et grâce aux contributions au niveau du service actuel, c'est-à-dire, par la réorganisation des dispositions de ces régimes afin de fournir des unités moins élevées de prestations, des contributions plus élevées de la part de l'employé, etc., dans le cas où les niveaux actuels dépassent 2 p. 100 du salaire.

En d'autres termes, la Chambre de commerce considère que la réforme du régime de retraite parrainé par l'employeur est pertinente à condition qu'elle puisse être financée principalement par une redistribution des fonds dont on disposera à l'avenir pour les pensions et non pas par un accroissement de cette masse de fonds. Ceci permettra d'avoir un régime qui sera à la fois plus juste et, combiné aux régimes de pension publics et au régime minimum de pension obligatoire, plus satisfaisant que le régime actuel, mais qui n'en conservera pas moins les contrôles de coût essentiels et également répartis.

La Chambre de commerce est déçue du fait que le Livre blanc ne cherche pas à résoudre cette question de savoir si oui ou non, l'on a besoin de généraliser les régimes de retraite obligatoires tout de suite et s'il faut procéder en se servant du Régime de pensions du Canada ou en passant par les régimes de pension du secteur privé.

La Chambre de commerce considère qu'il s'agit là d'une situation fort délicate qui pourrait fort bien aboutir à une expansion importante à l'avenir du Régime de pensions du Canada afin de pouvoir garantir que tous les Canadiens reçoivent une pension suffisante. La Chambre de commerce croit qu'il vaudrait mieux résoudre tout de suite cette question en faisant appel aux rouages du secteur privé, c'est-à-dire en instituant un régime de pension minimum, modeste et obligatoire pour tous les employeurs et employés du Canada. On ne devrait pas accroître maintenant ou plus tard les taux de

[Text]

On the matter of inflation protection, the green paper proposes an excess interest approach to inflation adjustments, with annual adjustments based on the five-year average yield on long-term Government of Canada bonds minus 3.5%. Benefit earned to date, including those currently in pay, would be adjusted by at least the five-year average yield minus 7%.

Apart from the proposed retroactive reform of benefits earned to date, the board is in agreement with the general approach of this proposal; that is, the excess interest approach. But we have a serious concern with the following technical flaws in the proposal, which require correction.

In the first place, basing the guide rate on long-term Government of Canada bond yields will have a tendency to encourage pension plans to invest a larger amount of funds than they would otherwise have chosen in government securities rather than in private-sector securities. An alternative suggestion, which is occasionally advanced, of basing the guide rate on Government of Canada treasury bill rates, would distort the pension investment system even further by tending to attract a larger portion of pension investments than would otherwise occur towards government securities—and short-term ones at that—and away from private-sector investments, particularly long-term ones.

These distortions to the normal free-market efficient process of resource allocation will create new inefficiencies in Canada's economic development, and in the long term, lower the rate of return earned by pension funds, thus increasing their cost. A preferable approach is to base the guide rate on the five-year average rate of return of all pension funds in Canada. This approach will not produce distortions in investment decisions and resource allocations like those described above.

Second, while a floor rate of 3.5% may represent an ultimate objective for a more or less perfect system, we feel strongly that it is inappropriate for this decade, at least, and that the current round of pension reform should not legislate a floor rate below 5% per annum. This should produce pension adjustments which average, over the long term, approximately 1.5% below the rate of inflation; and this represents a substantial and appropriate reform of the pension system for the present decade.

Third, no adjustment should be legislated in respect of benefits earned to date. Benefits earned to date were designed in good faith in accordance with rules then in existence, and in many cases were subject to collective bargaining. It is wrong,

[Translation]

prestation reçus dans le cadre du Régime de pensions du Canada.

Le Livre vert propose, pour ce qui est de la protection contre l'inflation, de se servir de la méthode de l'intérêt excédentaire pour envisager les rajustements pour l'inflation, ces rajustements étant basés sur le rendement moyen sur cinq ans des obligations du Canada à longue échéance, moins 3.5 p. 100. Les prestations gagnées jusqu'à maintenant, y compris celles versées actuellement, seraient rajustées par au moins ce montant de rendement établi sur cinq années, moins 7 p. 100.

A part cette réforme rétroactivement applicable aux prestations gagnées jusqu'à maintenant, la Chambre de commerce est d'accord sur la méthode d'approche générale envisagée dans cette proposition, c'est-à-dire celle de l'intérêt excédentaire. Mais nous sommes fort inquiets du fait que la proposition comporte les défauts techniques que nous indiquons ci-après:

Tout d'abord, si l'on base le taux de référence du rapport des obligations du gouvernement du Canada à long terme, on aura tendance à encourager les régimes de pension à placer plus d'argent dans les titres gouvernementaux plutôt que dans les titres du secteur privé. On a quelquefois préconisé comme solution de rechange de baser le taux de référence sur les taux des bons du Trésor du gouvernement du Canada, mais cette façon de procéder aurait pour conséquence de dénaturer encore plus le système d'investissement des pensions en poussant à investir une plus grande part de ces fonds de pension dans les obligations du gouvernement à court terme, plutôt que dans les investissements dans le secteur privé, c'est-à-dire dans les valeurs à longue échéance.

En dénaturant le processus efficace de répartition des ressources sur le marché libre, on créera de nouvelles déficiences dans le développement économique du Canada et, à longue échéance, on obtiendra un taux moins élevé de rendement pour les fonds de pension et par conséquent on augmentera leur coût. Il vaudrait mieux baser le taux de référence sur le taux moyen de rendement de cinq ans de tous les fonds de pension du Canada. Cette façon de procéder ne dénaturerait pas les décisions de placement et la répartition des ressources comme cela se produirait avec les procédés que nous avons décrits précédemment.

En deuxième lieu, même si un taux—plancher de 3.5% puisse être considéré comme un objectif à atteindre en fin de compte dans le cadre d'un régime plus ou moins parfait, nous disons catégoriquement que ce taux n'est pas approprié pour les dix années à venir tout au moins. Dans le cadre de la réforme actuelle des pensions, on ne devrait pas établir par voie législative un tarif—plancher de moins de 5 p. 100 par an. Ceci permettrait alors des rajustements de pension qui seraient en moyenne, à longue échéance, de quelque 1.5 p. 100 audessous du taux d'inflation. Dans le cadre de notre système de réforme des pensions, pour les dix ans à venir, ceci représenterait quelque chose de substantiel et de pertinent.

En troisième lieu, on ne devrait pas établir par voie législative des rajustements pour les prestations gagnées jusqu'à maintenant. Les prestations ainsi gagnées avaient été conçues de bonne foi et compte tenu des règles qui existaient alors et

[Texte]

both in principle and in practice, to legislate any changes to these benefits after the fact.

On the matter of cost considerations, the suggestion that the proposed pension reform could cost up to 1.7% of economy-wide labour income is misleading and materially understates anticipated further increases in pension costs. Our own proposals would be less costly to employers, as they would be financed primarily by redistribution of current pension plans.

The board agrees that pension reform is an important social and economic priority, which deserves early and careful consideration. However, it is unacceptable to have cost increases of 1.7% over and above the possible additional costs if certain unspecified mandatory pension arrangements were implemented and the additional costs which will inevitably arise under the Canada Pension Plan and Old Age Security.

In conclusion, as the voice of the Vancouver business community, the board has made proposals which would eliminate the need for the state to expand the Canada Pension Plan or to create new government-sponsored central pension facilities. We do not often ask for mandated programs for the private sector, but if we want a new, improved pension system, we will not get it from more government intervention. The private sector is the better way.

At the time of its submission, the board said: We look forward to your comments and to discussing our proposals in detail with the task force when public hearings are held in Vancouver. Now is that time.

Thank you, ladies and gentlemen, for your kind attention and consideration. Mr. Patterson—and particularly Mr. Patterson—and I welcome your questions and comments.

The Chairman: I love that.

First of all, Mr. Pepper, I would like to thank you on behalf of the committee members for the time taken by your organization to submit its proposals. You are right; it is a bit different in the sense that most small business groups that have appeared before our committee have advocated: Do not do anything to the Canada Pension Plan; and whatever you do, do not do anything to mandate anything in the private sector as well.

So I find it refreshing, at least, that you are now admitting that your group, which I take it, represents a fair number of small businesses in the Vancouver area, feels there should be a mandatory expansion of the private pension system for all the workers.

[Traduction]

elles ont été dans bien des cas établies à la suite de négociations collectives. Il serait donc mal venu, tant sur le plan des principes que dans les faits, de changer par voie législative des prestations qui ont été établies de cette façon.

Quant à la question des coûts, l'idée que cette réforme des pensions peut coûter jusqu'à 1.7 p. 100 du revenu en général du travail, est quelque chose de trompeur et qui ne tient pas compte de ce qu'on prévoit pour l'avenir comme augmentation pour les coûts de pension. En ce sens, nos propositions seraient moins coûteuses pour les employeurs car elles seraient principalement financées par une redistribution des régimes actuels de pension.

La Chambre de commerce convient que cette réforme des pensions constitue une priorité sociale et économique de la plus grande importance et à laquelle il faut porter la plus grande attention. Toutefois, il est inacceptable de préconiser des augmentations de coût de 1.7 p. 100 en plus des coûts supplémentaires éventuels qui pourraient résulter de la mise en application de certains systèmes de pension obligatoires non encore définis, et des coûts supplémentaires qui se produiront inévitablement dans le cadre du Régime de pensions du Canada et de la sécurité de la vieillesse.

En conclusion, à titre de porte-parole du secteur privé de Vancouver, la Chambre de commerce a formulé des propositions qui éviteraient à l'État d'avoir à donner plus d'envergure au Régime de pensions du Canada ou d'avoir à créer de nouveaux rouages de pension parrainés par le gouvernement. Nous ne préconisons pas souvent des programmes obligatoires pour le secteur privé, mais si nous voulons obtenir un nouveau régime de pension amélioré, ce n'est pas par plus d'interventions gouvernementales que nous l'obtiendrons. Il vaut mieux que nous passions par le secteur privé.

Au moment où elle soumit son mémoire, la Chambre de commerce a déclaré: Nous attendons avec impatience vos commentaires et l'occasion de discuter de nos propositions en détail lorsque des séances publiques du groupe de travail auront lieu à Vancouver. Ce moment est arrivé.

Merci, mesdames et messieurs pour toute l'attention que vous avez bien voulu nous prêter. M. Patterson et moi-même, particulièrement M. Patterson, sommes prêts à répondre à vos questions et à accueillir vos commentaires.

Le président: J'en suis ravi.

Tout d'abord M. Pepper, je vous remercie au nom des membres du comité pour tout le temps que votre organisation a consacré à ces propositions. Et vous avez raison: votre exposé est légèrement différent de celui de la plupart des groupes de petites entreprises qui ont comparu devant le comité et qui ont préconisé de ne pas toucher au Régime de pensions du Canada et, dans tous les cas, de n'imposer rien d'obligatoire dans le secteur privé.

Je trouve donc votre exposé réconfortant en ce sens qu'au moins vous admettez que votre groupe, qui regroupe pas mal de petites entreprises dans la région de Vancouver, considère qu'on devrait étendre un système de pension obligatoire du secteur à tous les travailleurs.

[Text]

Before I open it up for questioning by other members of the committee, I am intrigued on one area. If we were going to bring in a mandatory private pension system, your recommendation is that all levels of income—in other words, all workers—should have to contribute towards that, and their employers. Yet, other groups have mentioned to us—for instance, those in the low-income groups—that there is not that much sense in asking them to have moneys put aside for a pension when they need almost all their disposable income to make ends meet now. And, as a result of that, whatever moneys were put aside in the low-income groups would simply be offset by corresponding decreases in GIS and provincial top-up programs, etc.

Can you comment on why you are suggesting, regardless of income levels, the mandated private pension system be instituted?

Mr. James Patterson (Chairman, Task Force on Pensions, Vancouver Board of Trade): I will give it a try.

We live in a pretty complex world, and there are so many programs complementing each other and, in some cases, even going in opposite directions and taking away from each other. Basically, what we are proposing, I think, has some good sense and simple construction. What we are talking about here is treating all workers uniformly and, essentially, treating the pension entitlement as a deferred wage to which every employee is entitled. So it is philosophically consistent and applied uniformly and universally.

On the point of the cost at the low-income end, I think the better solution is dealt with through minimum wage legislation and other programs directly geared, rather than making exceptions and two-tiered programs. The pension system already has so many tiers to it and so many different rules and offsets that we would feel the correct approach is to treat the universal, compulsory, mandatory pension as a universal deferred wage applied to all workers.

The Chairman: In terms of the funding under the existing arrangements for the Canada Pension Plan, most business groups that have appeared before us would prefer that it be on the same basis as it is now, pay-go, rather than even partially or fully funded or whatever. Your recommendation is that you increase the contribution rates by 0.2% per annum for a number of years.

The information we have been given as committee members is that, if you were to go to that magnitude of an increase in the contribution rates, the accumulated surpluses in that fund would be astronomical. Are you aware of those numbers?

[Translation]

Avant de donner la parole aux autres membres du comité, je vais vous dire qu'il y a dans votre exposé un aspect qui m'intrigue. Si nous voulons instituer un régime de pension obligatoire dans le système privé, vous recommandez que tous les niveaux de revenu, c'est-à-dire que tous les travailleurs contribuent à ce régime ainsi que leurs employeurs d'ailleurs. D'un autre côté, d'autres groupes nous ont indiqué par exemple, que dans le cas des travailleurs à faible revenu, il serait fort mal venu de leur demander de mettre de l'argent de côté pour un régime de pension alors qu'ils ont besoin de tout leur revenu disponible pour joindre les deux bouts. Et que, de plus, en procédant ainsi, ces travailleurs mettraient de côté de l'argent qui simplement permettrait au gouvernement de réduire d'autant les prestations qu'ils recevraient plus tard au titre du supplément du revenu garanti et au titre des programmes complémentaires provinciaux, etc.

Pourriez-vous nous dire pourquoi vous préconisez ce régime obligatoire de pension dans le secteur privé, quel que soit le niveau de revenu des travailleurs en cause?

M. James Patterson (président, groupe d'étude sur les pensions, Chambre de commerce de Vancouver): Je vais essayer.

Nous vivons dans un monde pas mal compliqué où nous avons beaucoup de programmes qui sont complémentaires les uns des autres et qui dans certains cas, vont à l'encontre les uns des autres. Fondamentalement, ce que nous proposons constitue quelque chose qui a du bon sens et qui est simple. Nous voulons traiter tous les travailleurs de façon égale et traiter le droit à la pension comme un salaire différé auquel chaque employé a droit. Donc, sur le plan des principes, c'est logique et le régime s'appliquerait uniformément et de façon universelle.

Quant au coût qui en résulterait pour les travailleurs à faible revenu, je crois que la meilleure façon de traiter de la question serait d'avoir recours à la loi sur le salaire minimum et d'utiliser d'autres programmes directement prévus à cet effet plutôt que de procéder par exceptions et par programmes à deux échelons. Le régime de pension prévoit déjà tellement d'échelons et tellement de règles et de compensations différentes que nous pensons que la façon juste d'aborder la question, c'est de traiter le régime de pension universel et obligatoire, comme un système de salaire différé universel qui s'appliquerait à tous les travailleurs.

Le président: Vous avez aussi indiqué qu'au point de vue financement, dans le cadre des arrangements actuels du Régime de pensions du Canada, vous... Cependant la plupart des groupes d'hommes d'affaires qui ont comparu devant nous préféreraient que ce financement soit fait sur la base actuelle, qui est celle de la répartition plutôt que du financement partiel ou total ou autre... Dans votre recommandation, vous proposez d'augmenter le taux de contribution de 0.2 p. 100 par an pendant un certain nombre d'années.

D'après les renseignements que nous avons reçus à titre de membres du comité, si vous augmentiez ces taux de contribution dans une telle proportion, les excédents qui s'accumuleraient dans cette caisse seraient astronomiques. Connaissez-vous ces chiffres?

[Texte]

Mr. J. Patterson: We are aware of the general order of size. I do not have specific numbers that I could give you.

Yes, this is one of those compromise areas, I suppose. We were aware of that when we worked out our policy position. We were not in favour of moving to a fully funded approach, such as private-sector pensions are funded on. This is a long cry from that extreme. It is a movement slightly in that direction, but it is not anything like going half-way or anything approaching that.

What attracted us to this particular position was its discipline and the clear communication to all Canadians that there was a cost attached. There was a message . . .

The Chairman: I see.

Mr. J. Patterson: —and it had real value in terms of addressing any future costs. We had a schedule in place demonstrating to all Canadians there was a real cost and there was some budgeting in place for it to be met over time; and second, any further amendments to the Canada Pension Plan would require a more disciplined funding approach.

• 1420

The Chairman: You also mentioned that your organization has some difficulty that allows the accumulation of those funds to be left in the hands of government. I think that is implicit throughout your brief—

Mr. J. Patterson: That is right.

The Chairman: —in the sense that you would like to change the rule under which the present surpluses that accrue to the Canada Pension Plan are then dispersed to the provinces. I am not going to comment, because my understanding of the 0.2% is that it is a fair amount of money; that if we were to do that, you could purchase a substantial amount of the Toronto Stock Exchange with it over a period of probably one decade. Notwithstanding that, let us say we had less, because it raises another issue. If we are going to have some surpluses occur under any new proposal for increased contribution rates, what suggestions would you make to use as a vehicle for those surpluses to be used in our economic system—different from what exists now?

Mr. J. Patterson: I think one very major change would have to be made and that is, we probably should not restrict ourselves to investment in Canada. If all the liabilities of the public sector employee plans and all the liabilities of the Canada Pension Plan were in fact invested in Canada, yes, you would have substantial control by government-dominated funds, and it would be hard to disperse it to small percentages of each company's stock. But it seems to me entirely consistent to raise the present 10% limitation on foreign investments if, in fact, we do not have that need for capital formation in Canada. It does create a size problem. The 10% is arbitrary in the extreme, and it fitted a situation where we were in great need of that capital. If in fact that is not the case, I think good

[Traduction]

M. J. Patterson: Nous avons une idée de l'ordre de grandeur bien que je n'aie pas de chiffres précis à vous donner.

Il s'agit là d'un de ces domaines où il faudrait accepter des compromis. Nous en étions conscients lorsque nous avons établi notre position. Nous n'étions pas en faveur d'une approche voulant que l'on finance entièrement le régime de pension comme c'est le cas pour les pensions du secteur privé. Nous sommes loin de cet extrême bien que nous ayons tendance à aller dans cette direction, mais ceci ne va pas jusqu'à faire la moitié du chemin ou quelque chose du même genre.

Ce que nous avons trouvé d'attrayant dans cette position, c'est qu'elle permettait d'indiquer clairement à tous les Canadiens qu'il faudrait payer un prix pour ces avantages de pension. Il y avait un message . . .

Le président: Je comprends.

M. J. Patterson: . . . et c'était fort utile pour discuter de ces coûts pour l'avenir. Nous avons un tableau qui indiquait à tous les Canadiens quels étaient les coûts réels. En outre, nous avons une formule de financement qui s'appliquait sur une certaine période. D'autres amendements au Régime de pensions du Canada nécessiteraient une capitalisation plus stricte.

Le président: Vous avez indiqué que votre organisme voyait mal le fait que ces fonds accumulés soient laissés aux mains du gouvernement. C'est implicite dans tout votre mémoire . . .

M. J. Patterson: En effet.

Le président: . . . en ce sens que vous souhaitez des changements dans les règles qui régissent les excédents accumulés par le Régime de pensions du Canada, lesquels excédents sont répartis entre les provinces. Je ne vais pas m'attarder là-dessus. Je crois comprendre que ce pourcentage de 0.2 p. 100 représente un montant d'argent assez important. Il pourrait servir à acheter un nombre considérable d'actions à la Bourse de Toronto sur une période de dix ans, par exemple. Ce pourrait être moins. N'importe quelle proposition visant à accroître les taux de cotisation pourrait certainement donner des excédents. Que proposeriez-vous comme moyen, autre que celui qui existe déjà, d'utiliser ces excédents dans notre système économique?

M. J. Patterson: Nous pourrions apporter un premier changement important. Nous pourrions d'abord ne pas nous limiter aux investissements au Canada. Si tout le passif des régimes d'employés du secteur public et tout le passif du Régime de pensions du Canada étaient de fait investis au Canada, il est exact que les fonds émanant du gouvernement représenteraient un contrôle assez important. Mais il serait difficile de répartir des petits pourcentages de ces fonds entre les portefeuilles de chaque compagnie. Il me semble donc logique de relever le plafond actuel de 10 p. 100 sur les investissements étrangers si le besoin de formation de capitaux au Canada n'est pas suffisant. S'il y a un problème d'échelle . . . le pourcentage de 10 p. 100 est tout à fait

[Text]

prudent economics would say: Let us own some of the rest of the world's productive enterprise, and that I think would be consistent with public policy in Canada.

The Chairman: Thank you.

Mr. Miller, do you want to ask some questions?

Mr. Miller: Yes. Regarding that point, it seems somewhat amusing that we are concerned in Canada about massive deficits of governments, and here we are talking about having too much money available through the pension system, that we have to start going outside of Canada to invest that kind of money. Maybe we are talking about a distribution of income, and I would like to deal a little bit with your plan. I am not too sure I understand how your mandatory minimum pension plan would work. Obviously, one of the major concerns that we have, and I think a major reason that there is a task force on pension reform, is that there are a lot of people in Canada who are workers who are not in private pension plans. You are representative of a lot of those people in small business.

I would like a little extra information as to how this would work. It would be mandatory for any of the employees in small businesses to contribute along with the employer, and you have 4% of the payroll—

Mr. J. Patterson: The employer is paying at least half.

Mr. Miller: All right. What kind of tax credit would small businesses require in order to encourage them to enter those plans? We just had a discussion this morning with Life Underwriters regarding a 200% tax credit to small businesses to make it feasible for them to enter pension plans and schemes. Are you advocating something like that or do you see a necessity for that?

Mr. J. Patterson: No. We are actually suggesting more direct government intervention. We are saying actually, pass a law mandating it, with no incentive. The present tax rules, where the employer contribution would be deductible as a business expense to the employer and the employee contribution would be deductible to the individual, and they have no choice. Just as we mandate the CPP contribution, we mandate this, but as in a sense a replacement for further expansion of the Canada Pension Plan.

Mr. Pepper: If I might just interject, Mr. Miller. You call attention to small business, and I am sure you appreciate that it is not just small business that this mandatory provision would affect. There are many businesses that have part of their staff on pension and part not. In those cases we are recommending the massaging of existing plans so that there is no further cost.

[Translation]

arbitraire. Il était justifié à l'époque où nous avions un grand besoin de ces capitaux. Si la situation n'est plus la même aujourd'hui, une gestion prudente devrait nous inciter à placer des capitaux dans les entreprises productrices du reste du monde. Ce serait conforme à notre politique publique au Canada.

Le président: Merci.

Vous voulez poser des questions, monsieur Miller?

M. Miller: Il semble assez curieux de voir qu'au Canada, nous semblons nous inquiéter beaucoup au sujet des déficits considérables des gouvernements alors que dans ce cas-ci, notre problème tient au fait que notre régime de pensions produit trop d'argent. Il nous faut songer à nous adresser à l'extérieur du Canada pour placer cet argent. De fait, nous devrions peut-être parler de la distribution des revenus. J'aimerais passer quelques minutes à discuter avec vous de votre planification. Je ne sais pas si j'ai très bien compris la façon dont fonctionnerait votre régime de pension minimum obligatoire. Un des problèmes que nous avons au Canada, c'est l'une des principales raisons pour lesquelles nous avons décidé de mettre sur pied ce groupe de travail sur la réforme des pensions, tient au fait que nous avons beaucoup de travailleurs qui ne participent pas à des régimes de pension privés. Vous représentez vous-même un grand nombre de personnes travaillant au niveau des petites entreprises.

J'aimerais que vous me donniez un peu plus de détails sur votre régime. Si je comprends bien, il obligerait les employés et les employeurs des petites entreprises à cotiser. Il y aurait 4 p. 100 de la paye...

M. J. Patterson: Et l'employeur en payerait au moins la moitié.

M. Miller: Je comprends. Quels seraient les crédits d'impôt qui pourraient inciter les petites entreprises à participer à un tel régime? Nous venons justement d'entendre les assureurs-vie ce matin au sujet du crédit d'impôt de 200 p. 100 aux petites entreprises afin de leur permettre de participer aux régimes et programmes de pension. Vous voyez vous-même la nécessité de tels encouragements?

M. J. Patterson: Non. Ce que nous proposons, c'est une intervention plus directe de la part du gouvernement. Nous demandons au gouvernement d'adopter une loi rendant le régime de pension obligatoire, sans encouragement. En vertu de la législation actuelle, la cotisation de l'employeur serait déductible comme dépense d'entreprise et ce serait la même chose pour l'employé dans le calcul de son impôt personnel. Ni l'un ni l'autre n'aurait le choix. La cotisation au Régime de pensions du Canada est obligatoire. Ce serait la même chose dans ce cas-ci, ce serait ce qui remplacerait, si vous voulez, l'extension du Régime de pensions du Canada.

M. Pepper: Permettez, monsieur Miller. Vous parlez des petites entreprises. Je vous signale qu'il n'y a pas que les petites entreprises qui seraient touchées par cette disposition obligatoire. De fait, il y a un grand nombre d'entreprises dont les employés sont en partie couverts et en partie non couverts par un régime de pension privé. Dans ces cas, nous recomman-

[Texte]

But you are quite right, as far as small businesses without plans are concerned, there would be an additional cost.

Mr. Miller: What would the cost comparison be to small business if, rather than mandating a plan in the private sector, there were an increased CPP?

Mr. J. Patterson: In the long run it is the same cost, if the benefit is the same.

Mr. Miller: Philosophically, we are not surprised what we are hearing from you. We heard the opposite view, obviously, this morning from the workers. The concern about investments...

Mr. J. Patterson: We agree that the workers should have more benefits, but we are differing on how to finance it.

Mr. Miller: I am becoming more and more convinced that the main reason for this pension task force is to find out what is going to happen to all those pension funds. Who is going to have access to them? Will it be the private sector or the public sector? That is presenting a great deal of difficulty to everybody. If there were some mechanism—no, I will not ask that, because I know what the answer is already.

Mr. Pepper: Maybe we do not.

Mr. Miller: I am sure you would. How adamant are you that governments are not investing the Canada Pension Plan funds adequately? Do you not think there is some merit in investing those in the kind of infrastructure that provincial governments are doing at the moment, or do you think those expenditures should come from the tax system and CPP funds be more invested in the capital markets?

Mr. J. Patterson: I think we would feel a lot more comfortable if the funds for provincial government financing came directly from taxes and from raising capital through public issues of bonds, with a full disclosure of where the money is going and why at competitive market interest rates subject to... In other words, it would be subject to more public scrutiny and to more discipline than having what really essentially amounts to a captive source of financing—this money coming from the Canada Pension Plan contributions to the provincial ministers of finance.

Mr. Miller: I think workers would agree with the statement that they need more disclosure on CPP. We have heard that over and over again.

My last question, Mr. Chairman. You say the cost will be less than 1.7% if the green paper recommendations were implemented, and that there would be a sharing of the present pie in a sort of redistribution of pension benefits. Could you explain that to me, please. That immediately means to me that

[Traduction]

dons un traitement des régimes existants qui n'ajoute pas au coût.

Cependant, dans le cas des petites entreprises qui n'ont pas de régime, il y aurait des coûts accrus, comme vous l'indiquiez.

M. Miller: Avez-vous essayé de faire une comparaison de coût dans le cas où, au lieu d'imposer un régime aux petites entreprises qui n'en ont pas, vous leur soumettriez une extension du Régime de pensions du Canada?

M. J. Patterson: À longue échéance, le coût serait le même pour des prestations égales.

M. Miller: Nous n'avons pas à être surpris des propositions que vous nous faites, sur le plan strictement des principes. Nous avons entendu exactement les propositions contraires des travailleurs ce matin. En ce qui concerne les investissements...

M. J. Patterson: Nous sommes d'accord avec les travailleurs pour ce qui est d'accroître les prestations, mais ne sommes pas d'accord avec eux pour ce qui est du mode de financement.

M. Miller: Je suis de plus en plus convaincu que le principal travail de ce groupe sur les pensions consistera à déterminer ce qu'il adviendra de tous ces fonds provenant des pensions. Qui y aura accès? Le secteur privé ou le secteur public? C'est sans doute le problème qui est plus difficile à résoudre. S'il y avait un mécanisme... Non, je ne vais pas vous poser cette question. Je sais ce que vous allez dire.

M. Pepper: Nous ne le savons peut-être pas.

M. Miller: Je suis sûr de ce que vous allez me dire. Par quelle mesure croyez-vous que les gouvernements n'investissent pas adéquatement les fonds provenant du Régime de pensions du Canada? Pensez-vous qu'il faille procéder comme le font actuellement les gouvernements provinciaux qui les investissent dans des sortes d'infrastructures ou êtes-vous d'avis que l'argent pour ces infrastructures devrait être retiré des impôts et que les fonds provenant du Régime de pensions du Canada devraient être investis dans les marchés de capitaux?

M. J. Patterson: Nous serions beaucoup plus à l'aise avec un système qui ferait que les fonds prévus pour le financement des gouvernements provinciaux viendraient directement des impôts et des émissions publiques d'obligations, l'affectation de ces fonds étant clairement indiquée, à des taux d'intérêts concurrentiels sur le marché, compte tenu... En d'autres termes, il y aurait un meilleur examen public et un système plus strict que ce qui existe actuellement avec une source de financement captive, les fonds provenant des cotisations du Régime de pensions du Canada allant aux ministres provinciaux des Finances.

M. Miller: Je pense que les travailleurs seront d'accord sur le fait qu'il faut indiquer plus clairement où vont les fonds provenant du Régime de pensions du Canada. Nous les avons entendus le dire à plusieurs reprises.

J'en suis à ma dernière question, monsieur le président. Vous dites que l'application des recommandations du Livre vert signifierait un coût de moins de 1.7 p. 100 et qu'il y aurait un nouveau partage de l'assiette actuelle sous la forme d'une redistribution des prestations. Vous pouvez m'expliquer

[Text]

some people are going to be getting fewer pensions and some are going to be getting more.

Mr. J. Patterson: That is in fact correct.

Mr. Miller: So you anticipate that the public sector employees' pension plans will be reduced in benefits?

Mr. J. Patterson: Not just the public sector ones. In general we are saying that we should be changing the shape of the pension system, but not the size, if I can use that sort of analogy. At the moment, one of the large problems we have is the difference in treatment between those who get very adequate pensions and those who do not. And while it might be ideal for every Canadian to get a completely adequate pension from every point of view, we are not convinced that the country is ready to handle the cost of that. So some compromises are needed and some redistribution of existing cost that at least redresses the problem of the difference in treatment, so that there is more equal treatment or fairer treatment—more equitable distribution of pensions between Canadians. And it should be at the present level of cost, and then let the normal forces, collective bargaining and everything else, bring things up from that point.

But to start by adding to the present burden, say, of a typical employer who is putting in 5% or 10% of payroll towards pensions, and adding to the cost of production another couple of percentage of pay—we think a more correct solution for this decade, at least, is to hold the cost of production at the present level, but redistribute the moneys that are in the system. That would mean that some people would get less and others would get more.

Mr. Miller: Are not the ones who are getting the highest pensions indeed contributing more to get that higher pension? Are you saying that . . . ?

Mr. J. Patterson: No. We have accounted for that. We said the employer-paid portion . . .

Mr. Miller: Is the deferred wage.

Mr. J. Patterson: Yes. The fact that one employee puts in more should allow him to get a larger pension to the extent that he has put in more money. The employer share should be held at the present level. If the employer is now putting in a reasonable contribution for pensions, we think the reforms of portability, survivor benefits, better inflation protection and so forth should be financed out of the present units of benefit.

Mr. Pepper: That is the so-called pie of which we speak. It may mean a change or a reduction initially in benefits. It might mean an extension of retirement age and certain changes in what the plans provide.

Mr. J. Patterson: It has to be financed from either additional cost of production or from reduction in some of the existing benefits. The money has to come from somewhere.

Mr. Miller: But not from increased contributions at this particular time.

[Translation]

comment? Pour moi, cela veut dire qu'il y aura des gens qui auront des pensions moindres et d'autres qui auront des pensions accrues.

M. J. Patterson: C'est exact.

M. Miller: Vous vous attendez à ce que les régimes de pension des employés du secteur public voient leurs prestations réduites?

M. J. Patterson: Pas seulement les régimes de pension du secteur public. Nous disons qu'il faut changer la configuration du système des pensions, non pas la taille. Un des problèmes que nous avons actuellement est qu'il y a des gens qui reçoivent des pensions parfaitement adéquates, alors que ce n'est pas le cas pour d'autres. Le traitement est très différent. Nous comprenons bien que la situation idéale serait que tous les Canadiens aient droit à une pension parfaitement adéquate, mais nous ne sommes pas sûrs que le pays en ait les moyens actuellement. Nous nous déclarons donc en faveur d'un compromis et d'une redistribution quelconque des coûts existants dans le sens d'un traitement plus égal et plus juste, d'un système de pension plus équitable pour tous les Canadiens, et ce, au même coût. A ce moment-là, les forces normales peuvent s'exercer par la voie de la négociation collective ou autrement.

Pour commencer par ajouter au fardeau actuel d'un employeur typique qui peut consacrer 5 ou 10 p. 100 de sa paye aux pensions, ajouter encore quelques points de pourcentage aux coûts de production . . . Nous pensons qu'une solution plus équitable, pour cette décennie du moins, consiste à maintenir les coûts de production à leur niveau actuel et à redistribuer les fonds à l'intérieur du système. Ce qui signifie que certains obtiendraient plus, d'autres moins.

M. Miller: Ceux qui ont droit à de meilleures pensions ne versent-ils pas des cotisations plus élevées? Vous voulez dire que . . .

M. J. Patterson: Nous faisons la différence dans ce cas. Nous disons que pour ce qui est de la part de l'employeur . . .

M. Miller: C'est un salaire différé.

M. J. Patterson: Oui. Un employé qui verse une cotisation plus élevée a droit à une pension plus élevée. La part de l'employeur, elle, resterait la même. En supposant que l'employeur verse déjà une cotisation raisonnable au titre des pensions, les réformes au titre de la transférabilité, les prestations aux survivants, la protection contre l'inflation etc., devraient être financées à partir des montants existants.

M. Pepper: C'est l'assiette dont nous parlons. Il peut s'agir au départ d'une réduction des prestations ou d'autres changements de ce genre. Il peut s'agir d'un report de l'âge de la retraite par rapport à ce que prévoient les régimes.

M. J. Patterson: Le choix est entre une augmentation des coûts de production et une réduction de certaines prestations existantes. L'argent doit venir de quelque part.

M. Miller: Pas d'une augmentation des cotisations à ce moment-ci.

[Texte]

Mr. J. Patterson: We are suggesting that is not the right answer now.

Mr. Miller: Yes.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.* You identified two problems; you said coverage and inflation were the tough ones.

• 1430

We are looking and we are getting many representations on coverage. We will have two women's groups this afternoon. The remarks that we have heard so far . . . Mr. Patterson, you said at one point that your position strives to treat all workers equally. What happens then to the non-earners? I guess we will always have a segment of our population that will not work. We are speaking of coverage, and that is what I am looking for. Since I have the experts of money in front of me, I am looking for money, that is what I am looking for in my question.

With the high divorce rate you will have those one-earner families, and usually very low, and low wage means low pension. Then, do I fall into the category where you say no expansion to the public's pension, except for GIS? Would that mean then these workers would eventually be falling into the category that would get a sort of GIS? And we all know that GIS is almost welfare. Is that the way to look after these people?

Your position on survivor's benefit and credit splitting is very lukewarm, to say the least. So what I am really saying, I am looking for money. Can you tell me where we are going to get that money to look after these people?

Mr. J. Patterson: I would say that our position on survivor benefits is very strongly in favour. The question on splitting perhaps is lukewarm, but I think on survivor benefits we have a very positive position.

But the splitting question ties in very closely to the answer to your principal question of how to look after the non-earner. Our position is essentially that pensions should be looked on as a deferred wage and the whole system should treat the pension more directly in that way. I guess that gives it a philosophic underpinning and a rationale and a logic that we have been moving slowly towards over the last few decades but have not reached, and we are saying let us recognize it and make it work, and let us remove the inconsistencies.

Now the new introduction—in the last five or ten years—of covering non-work-force members creates a large problem and our position is essentially that it is not a pension problem as much as it is a wage problem. We do not pay those people a wage and it is very difficult therefore to give them a deferred wage. It creates all sorts of artificiality and problems that you have heard about. The real question, from our point of view, is

[Traduction]

M. J. Patterson: Selon nous, ce n'est pas indiqué.

M. Miller: Je comprends.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.* Vous avez parlé de deux problèmes, la protection et l'inflation.

Nous avons reçu un grand nombre d'observations pour ce qui est de la protection. Encore cet après-midi, nous devons entendre deux groupes de femmes. Jusqu'à présent . . . Vous avez indiqué, monsieur Patterson, que ce que vous souhaitiez, c'était que tous les travailleurs soient traités de façon égale. Qu'en est-il de ceux qui n'ont pas de revenu? Nous aurons toujours une partie de notre population qui sera dans cette situation. Jusqu'à présent . . . Ce qui m'intéresse, c'est la protection. Comme j'ai des experts en matière de financement devant moi, je dois parler de financement, mais dans le contexte de la protection.

Le taux élevé de divorce fait qu'il y a de plus en plus de familles à un seul revenu. Et habituellement ce revenu est très bas. Aussi, les pensions risquent d'être peu élevées. Par ailleurs, vous dites ne pas être en faveur d'une extension du régime public de pension, sauf pour ce qui est du supplément du revenu garanti. Vous voulez dire que les gens dont je parle n'auraient droit qu'au supplément du revenu garanti? C'est presque le bien-être social. C'est de cette façon-là que vous voulez les traiter?

Votre attitude vis-à-vis des prestations aux survivants et du partage des crédits est mitigée, c'est le moins qu'on puisse dire. Moi, je cherche de l'argent. Pouvez-vous me dire où nous pouvons en obtenir de façon à répondre aux besoins de ces gens?

M. J. Patterson: En ce qui concerne les prestations aux survivants, nous sommes définitivement en faveur. C'est sur la question du partage des crédits que nous hésitons.

La question du partage des crédits rejoint justement celle que vous avez évoquée le plus longuement, celle des personnes qui n'ont pas de revenu. Essentiellement, nous considérons les pensions comme un salaire différé. Selon nous, tout le système doit reposer directement sur ce principe. C'est le principe de base vers lequel nous tendons plus ou moins depuis quelques décennies mais que nous n'avons pas encore admis complètement. Nous disons, nous, qu'il faut l'admettre et l'appliquer, de façon à mettre fin aux contradictions qui subsistent dans le système.

L'introduction de ce nouveau concept, il n'en n'est question que depuis cinq ou dix ans à peu près, qui consiste à vouloir protéger les personnes qui n'appartiennent pas à la main-d'œuvre active, crée un problème de taille. Pour nous, cela est moins un problème de pension qu'un problème de revenu. Comme nous ne payons pas un salaire à ces personnes, il nous est bien difficile de leur accorder un salaire différé. Il s'ensuit

[Text]

whether or not some means should be contrived to pay them a wage for this service if it is considered to be of economic value, and providing a pension is really a backdoor item. It is also almost tokenism; it is not the real problem. You are giving a token small item in place of the real problem. So we do not think that is part of this solution here.

Mrs. Killens: Is it fair to conclude that you are telling me that it is a social problem? It is a social problem and it is not a pension problem?

Mr. J. Patterson: Yes.

Mrs. Killens: It is a welfare problem?

Mr. J. Patterson: And the pension system should reflect it, and if society finds a method for providing a wage, then I think our position would stay consistent with it that there would be a deferred wage attachment.

Mrs. Killens: *Merci.*

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Yes. Mr. Patterson, I just wanted to pick up on that again. I can see what you are driving at with respect to saying that there is not a wage involved so it is not a pension question. As M^{me} Killens has mentioned, I think the concern is that regardless of how we define it, it is still a major problem, and really it is extremely difficult to divorce from the pension question as you define it. It once again comes down to funding.

This was one of the major concerns in setting up the task force: Is the pension system or social system, whatever you want to call it, reaching all the people the way it should be reaching them, regardless of what kind of groups there are, and how are we going to get the funds to provide this service to the various groups? I think it is important that we tackle the people who just are not earning a wage because otherwise, if we do not have some kind of way of giving them assistance, then we are going to have a catastrophic sociological problem.

Have you or Mr. Pepper or the board done any considerations with respect to these people, apart from what you say would be a definition of pension for wage earners? How do we reach these people who just would not earn a wage and therefore would not get any assistance?

Mr. J. Patterson: No, we did not direct our energies to solving that problem, other than . . . I guess we did debate this, whether or not they belonged in our suggested solutions to the pension system. Our feeling was that that problem exists as much before retirement as after retirement, for that group of people. There is not something magical that happens at, say, 65 that fundamentally changes the position, as does happen when a person finishes his work career and steps into retirement with no employment earnings.

It is an important problem, so that the solution that is needed before retirement is needed . . . You still need that

[Translation]

une situation artificielle et très difficile, dont, je suis sûr, vous avez entendu parler. La question est de savoir s'il faut trouver un moyen détourné d'accorder à ces personnes un salaire pour un service qui n'est pas considéré comme ayant une valeur économique. Une pension peut être un moyen détourné. C'est pour la forme, cependant, ce n'est pas s'attaquer au vrai problème. Aussi, nous disons que ce n'est pas la solution.

Mme Killens: Vous me dites que c'est un problème social, non pas un problème de pension?

M. J. Patterson: Oui.

Mme Killens: C'est un problème de bien-être social?

M. J. Patterson: Le système de pension découle du système des salaires. Si la société trouve un moyen d'accorder un salaire à ces personnes, nous sommes d'accord pour que le même principe s'applique. Il doit y avoir une partie de ce salaire qui est différée.

Mme Killens: *Thank you.*

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Je voudrais revenir sur ce dernier échange, si vous le permettez, monsieur Patterson. Je comprends ce que vous dites, à savoir que si ce n'est pas une question de salaire, ce n'est pas une question de pension. Il reste que le problème soumis par M^{me} Killens est de taille. Il est bien difficile de considérer comme distincte la question des pensions.

Il faut continuellement revenir à la question du financement. Un des principaux problèmes auxquels doit faire face le groupe de travail consiste à voir si le régime de pension ou le régime social, quel que soit le nom que vous lui donniez, atteint ou non tous les gens qu'il doit atteindre, à quelque groupe qu'ils appartiennent. Il doit également indiquer comment obtenir les fonds nécessaires pour desservir tous ces gens. En ce qui me concerne, je pense qu'il est important de résoudre le problème des gens qui ne gagnent pas un salaire. Autrement, nous risquons de nous retrouver avec un énorme problème social sur les bras.

Je me demande si vous, monsieur Pepper, ou la Chambre de commerce, avez examiné la situation de ces personnes, autrement que dans le cas d'une définition de ce qu'est la pension pour ceux qui gagnent un salaire. Comment pouvons-nous atteindre les personnes qui ne gagnent pas un salaire et qui risquent ainsi de ne pas recevoir d'aide?

M. J. Patterson: Nous n'avons pas essayé de régler ce problème, sauf que nous avons essayé de voir si ces personnes pouvaient être incluses dans les solutions que nous proposons en vue d'améliorer le régime des pensions. Nous en sommes venus à la conclusion que le problème existait autant avant la retraite qu'après la retraite pour ce groupe. Il n'y a aucune solution magique qui puisse changer la situation fondamentalement à l'âge de 65 ans, soit l'âge où une personne arrête normalement de travailler et prend sa retraite sans revenu provenant d'un emploi.

Il reste que le problème n'est pas négligé. La solution qui est nécessaire avant l'âge de la retraite est également nécessaire

[Texte]

continuity of income for these people, before and after, which is also what we are trying to solve with the pension system for the worker... achieve some method of continuity of disposable income and consumption.

Mr. Pepper: I think our conclusion was that it was indeed a problem, and probably a social problem, but we did not associate it as a pension problem.

Mr. MacLellan: Yes. You mentioned that a mandatory minimum pension plan would be compulsory for all private sector employees, as was discussed by Mr. Miller, and all private sector employees. You do not see that as an administrative problem? You mentioned that they could put it into RRSPs, for instance.

Mr. J. Patterson: Or these new RPAs.

Mr. MacLellan: RPAs, yes.

Mr. J. Patterson: In fact, I would think that would be a very attractive way for a lot of small businessmen to handle the problem, because with the RPA proposal the employer could simply deposit the cheque in the individual's RRSP in the way that many employers deposit their paycheques in the bank accounts directly through the banking system. We have the mechanisms all there and in place and well accepted. So with very little administrative effort many people could participate this way.

Mr. MacLellan: There is the question too again of actual use of the funds that would be channelled into a public pension program, and that you say should be used by the private sector. You mentioned the 5% and so on. Have you given any further indication as to how it would be, what controls would be placed on it?

Mr. J. Patterson: I think there are two very big dimensions to this. One is where would the money eventually flow to? What would its ultimate use be? The other one is, who would direct it? There are two sides of the question.

• 1440

Let me start with who would direct it, because that is vitally important, and this is probably the reason we have the greatest concern about too large a growth in the size of the CPP fund, and others. To have that size of a fund concentrated in any one hand, even government's hand, scares us, no question about it. The more it becomes possible to disburse the control by having separate funds, maybe even breaking it down so you have ten different provincial funds, or something or other; to decentralize that process and get more funds with more decision making, and perhaps more representation by the public and public interest groups and things like that; to disperse that decision-making process, the more comfortable we would be. When you get to the public employee funds, one possibility that comes to mind is his having perhaps tripartite representation so that an equal number of employee representatives, employer representatives, and representatives appointed by the public at large through some independent process, gives some comfort; so you do not get into this control of industry by one

[Traduction]

après, de façon à assurer la continuité des revenus pour ces personnes. C'est le but justement que nous essayons d'atteindre pour les travailleurs avec le régime de pension. Nous voulons simplement assurer pour eux la continuité des revenus disponibles et de la consommation.

M. Pepper: Si vous voulez, nous en sommes venus à la conclusion qu'il y avait un problème, mais que ce problème était un problème social, non pas un problème de pension.

M. MacLellan: Je comprends. Vous avez parlé d'un régime de pension minimum obligatoire applicable à tous les employeurs et employés du secteur privé. M. Miller y a fait allusion. Vous ne voyez pas de problème d'administration. Vous avez indiqué, par exemple, qu'on pourrait faire appel au Régime enregistré d'épargne-retraite.

M. J. Patterson: Ou au nouveau CPE, compte de pension enregistré.

M. MacLellan: Oui.

M. J. Patterson: Je suppose que ce serait là une façon intéressante de régler le problème de beaucoup de petits hommes d'affaires. Avec les CPE, les employeurs pourraient simplement déposer les chèques de paye dans les régimes enregistrés d'épargne-retraite de leurs employés. Ce ne serait pas plus difficile que de les déposer dans les banques comme ils le font actuellement. Tous les mécanismes nécessaires sont en place. Il serait possible de faire fonctionner le système avec un minimum d'administration.

M. MacLellan: Je reviens maintenant sur cette question de l'utilisation des fonds qui proviendraient d'un programme public de pension. Vous dites que ces fonds devraient mis à la disposition du secteur privé. Vous avez parlé d'un pourcentage de 5 p. 100. Pouvez-vous nous donner d'autres détails à ce sujet? Quels seraient les contrôles en place, par exemple?

M. J. Patterson: Il y a deux aspects principaux à cette question. D'abord, à quoi seraient affectés ces fonds? Quelle serait leur utilisation finale? Deuxièmement, qui aurait la haute main sur ces fonds?

D'abord, pour ce qui est de savoir qui aurait la haute main sur ces fonds, c'est ce qu'il y a de plus important, c'est ce qui nous cause probablement le plus d'inquiétude au sujet de la croissance trop rapide de la caisse du Régime de pensions du Canada et d'autres régimes. Une concentration de fonds si importante aux mains d'une seule entité, même le gouvernement, ne laisse pas de nous inquiéter. Plus le contrôle est dispersé, plus il y a de caisses distinctes, même si cela signifie dix caisses provinciales distinctes ou quelque chose du genre, plus le processus est décentralisé de façon à accroître les fonds, plus la représentation est bonne, plus la prise de décision est aux mains du public et des groupes d'intérêt publics, de façon à favoriser une participation beaucoup plus vaste de la part des gens, plus nous sommes rassurés. Pour ce qui est des caisses des fonctionnaires, il est possible d'avoir une représentation tripartite, avec un nombre égal de représentants des employés, de l'employeur, du public, au moyen d'un processus de sélection indépendant. C'est une garantie. C'est la seule façon

[Text]

large fund problem. It is a huge problem. It has to be addressed. Then if that happens, if you do have independent trust funds that we would feel the most comfortable with and, we think, is in the best interest, is to have the mandate on the trustees to provide the greatest rate of return commensurate with a normal level of risk assumption in the community.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you Mr. Chairman. I wonder on that subject that you are discussing at the moment whether it is as much of a problem as you appear to be making it out to be. For instance, you are stating that the provinces are not paying enough interest on the money that they are borrowing from the Canada Pension Fund. My understanding is that Ontario, for instance, would have to pay about an eighth of one per cent more than they are paying now if they borrowed on the outside.

Mr. Patterson: Ontario pays the lowest interest rate of all.

Mr. Desmarais: And Newfoundland might be 1%.

Mr. Patterson: Yes.

Mr. Desmarais: Now what we are doing is helping the provinces that need help the most, but you know it is not a great deal of money when you are talking about an eighth of 1% on the bulk of the funds.

Mr. Patterson: That is only a small part of our reason for concern. The fact that there is an uneconomic rate of return even 1% compounded over the next fifty years or a hundred years on funds of this magnitude does have some real impact, but that is not the main part of our concern; it is the fact that the money comes to provincial treasurers almost as a gift without accountability. Here is so many hundred million dollars, and give it back to us twenty or thirty years from now. That whole process is not a healthy process. That concerns us, and then further, it forces pension savings all into the public sector whether or not there is a demonstrated need for the funds there. It may be that industrial development jobs, other things could be provided better through other areas; that usually is manifested through the economic system by people's competing for funds, and offering higher rates, and so forth. That process does not happen so that the money actually finances something that may be less productive.

Mr. Desmarais: I would like you to define a little more clearly your mandatory minimum pension plan. Are there any limits, for instance, as there are in the CPP?

Mr. Patterson: We have none in mind. We are saying 2% plus 2%.

Mr. Desmarais: Any idea how much that amount of money would mean? What percent of total payroll?

Mr. Patterson: I am sorry, I have. I have probably seen the number some time but I do not have it in my mind. I am sorry. It is not enough to make anyone rich in retirement, but it makes a good healthy contribution towards it to solving the

[Translation]

d'éviter qu'une seule grande caisse, par exemple, en vienne à avoir mainmise sur une industrie. C'est un problème qui doit être résolu. S'il y a des fonds de fiducie indépendants, ce que nous voulons, c'est que le mandat des fiduciaires soit d'en arriver aux meilleurs taux de rendement possibles compte tenu des risques normaux assumés sur le marché.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président. Pour en revenir à ce dernier point, monsieur le président, je me demande si le problème est aussi grave qu'on le laisse entendre. Par exemple, vous affirmez que les provinces ne paient pas suffisamment d'intérêts sur les fonds qu'elles empruntent de la caisse du Régime de pensions du Canada. Or, si je comprends bien, l'Ontario, par exemple, doit payer environ un huitième de 1 p. 100 de plus qu'elle ne paierait actuellement pour l'argent emprunté d'autres sources.

M. Patterson: C'est l'Ontario, justement, qui paie le plus faible taux d'intérêt.

M. Desmarais: Pour Terre-Neuve, c'est 1 p. 100.

M. Patterson: Oui.

M. Desmarais: Ce que nous faisons, c'est aider les provinces qui en ont le plus besoin. Il reste qu'une marge d'environ un huitième de 1 p. 100 ne représente pas grand-chose.

M. Patterson: Ce n'est qu'un aspect mineur du problème qui nous préoccupe. Le fait que le taux de rendement ne soit pas un taux de rendement économique... même 1 p. 100 sur 50 ans ou sur 100 ans, pour un montant aussi considérable, peut avoir des effets très sentis. Ce n'est pas ce qui nous inquiète le plus, cependant. Ce que nous déplorons, c'est que l'argent soit confié aux trésoriers provinciaux sans condition aucune. Ils reçoivent tout simplement des centaines de millions de dollars et ont 20 ou 30 ans pour rembourser. Pour nous, ce n'est pas une saine façon de procéder. En outre, ces épargnes provenant des pensions sont toutes consacrées au secteur public, que ce secteur en ait besoin ou non. Il se peut que de nouveaux emplois dans l'industrie puissent être créés avec ces fonds. Il se peut qu'il y ait des besoins dans bien d'autres domaines. Habituellement, ces besoins se manifestent dans l'économie et il y a une concurrence qui s'exerce pour ces fonds. Des taux d'intérêt plus élevés sont offerts et le reste. Dans le cas présent, le jeu est faussé. C'est ici que ces fonds peuvent être utilisés à des fins moins productives.

M. Desmarais: J'aimerais avoir quelques détails sur le régime de pension minimum obligatoire que vous proposez. Doit-il comporter certaines limites, comme c'est le cas par exemple pour le Régime de pensions du Canada?

M. Patterson: Nous n'avons songé à aucune limite. Nous pensons à 2 p. 100 plus 2 p. 100.

M. Desmarais: Vous savez ce que ces pourcentages représenteraient? Peut-être 4 p. 100 de la paie totale?

M. Patterson: Je regrette, j'ai dû voir le chiffre à un certain moment, mais je ne l'ai pas à la mémoire. Il n'est évidemment pas suffisant pour rendre quelqu'un riche à l'âge de la retraite, mais c'est un peu en vue de régler le problème des revenus

[Texte]

retirement income problem. I am sorry I have forgotten the actual numbers.

Mr. Desmarais: Okay, well now the last question on credit splitting. Would you clarify your position on that?

Mr. Patterson: On credit splitting. Yes. We are certainly for it on marriage breakdown. We do not find ourselves in favour of it during the normal marriage period. Perhaps some of the splitting things where we appeared to be opposed. () The green paper talks about making the benefit payable, for example, disability benefits to both spouses and so forth, and we just again think this is still part of the deferred wage concept. The wage was not paid to the spouse, so why would this part of the deferred wages be. We are trying, I suppose, to maintain clean lines of philosophical integrity to the program so that it is clear what it is. It is not trying to be all things to all people; it is filling a very important void in our economic and social structure, but not more than it can.

The Chairman: But I can say that if we use the concept that it is a deferred wage and that it went into a bank account, on marriage dissolution the court would say that it is part of the capital assets accrued during that marriage period of time and would be split.

Mr. Patterson: Absolutely. We are saying treat it the same as wages. In effect in this province all pensions are in fact considered family assets, and are split fifty-fifty by the courts, so that happens and we are in entire agreement with that. We have no problem with that at all.

Mr. Pepper: In fact we like it.

Mr. Patterson: We have that for several years in B.C.

The Chairman: Sorry. I forgot which province we were in for a minute.

Can I on behalf of the committee members thank you for your brief. As I have mentioned before, it is a different type of brief that has been presented to us on behalf of the group that you are representing. We have heard so often from business groups that they did not want to have any expansion of either the Canada Pension Plan or of a mandatory private pension system. We will be looking with some degree of interest on the proposals, and probably discuss them with our research. Once again, thank you very much for your presentation today.

Mr. Pepper: May I say again, on behalf of the Task Force, thank you for receiving us. It was a pleasure meeting you.

The Chairman: Thank you.

I then call on Mr. Gautier from the B.C. and Yukon Territory Building and Construction Trades Council.

The Chairman: Is it Mr. Gautier or Mr. Gauthier?

Mr. Gautier: It is Gautier.

[Traduction]

adéquats à l'âge de la retraite. Je m'excuse, mais je n'ai pas le chiffre précis.

M. Desmarais: Très bien. Ma dernière question, maintenant. Pouvez-vous me préciser votre attitude vis-à-vis du partage des crédits?

M. Patterson: Nous sommes certainement en faveur de cette solution lors des séparations. Nous sommes contre, en situation normale de mariage. Il y a certains points sur lesquels nous avons manifesté notre désaccord. Le Livre vert parle de répartir entre les deux conjoints les prestations dues, par exemple, les prestations d'invalidité. Pour nous, tout cela rejoint le concept du salaire différé. Si l'un des conjoints n'avait pas de salaire avant, pourquoi aurait-il un salaire différé? Nous essayons de faire en sorte que le programme soit parfaitement clair en théorie. Le programme ne doit pas essayer de résoudre tous les problèmes qui existent. Il est là simplement pour combler un vide important dans notre structure économique et sociale.

Le président: Si nous utilisons le concept du salaire différé, cependant, et si nous déposons ce salaire différé dans un compte de banque, à la dissolution du mariage, un tribunal peut très bien faire valoir que ce salaire fait partie des biens accumulés au cours du mariage et doit être réparti avec le reste. Vous êtes bien d'accord?

M. Patterson: Parfaitement. Nous disons qu'il doit être traité comme un salaire. Dans cette province, justement, toutes les pensions sont considérées comme des biens communs et sont répartis par moitié par les tribunaux. Nous sommes entièrement d'accord avec cette façon de procéder. Nous n'y voyons absolument aucun inconvénient.

M. Pepper: Nous sommes certainement en faveur.

M. Patterson: Nous procédons de cette façon depuis plusieurs années en Colombie-Britannique.

Le président: Je m'excuse, j'ai oublié un moment où nous nous trouvons.

Au nom du Comité, je tiens à vous remercier de votre mémoire. Comme je l'ai indiqué plus tôt, votre mémoire est un peu différent de ceux que nous avons reçus d'autres groupes. En effet, d'autres groupes d'hommes d'affaires nous ont souvent indiqué qu'ils étaient contre toute extension du Régime de pensions du Canada ou tout régime de pension obligatoire. Nous examinerons avec beaucoup d'intérêt vos propositions et en discuterons avec notre personnel de recherche. Encore une fois, merci d'avoir bien voulu être des nôtres aujourd'hui.

M. Pepper: Merci à vous, membres du groupe de travail, de nous avoir accueillis. Nous avons été heureux de faire votre connaissance.

Le président: Merci.

Je fais maintenant appel à M. Gautier du Conseil des métiers de la construction de la Colombie-Britannique et du Territoire du Yukon.

Le président: C'est M. Gautier ou M. Gauthier?

M. Gautier: Gautier.

[Text]

The Chairman: Mr. Gautier, I do not know if you were in the session. We will allow you to introduce your members who are going to be at the witness table with you, and if you can keep your opening remarks to roughly ten to twelve minutes to allow us time to question you, we would very much appreciate it.

Mr. Roy Gautier (President, B.C. and Yukon Territory Building and Construction Trades Council): Thank you. My name is Roy Gautier. I am President of the B.C. and Yukon Building Trades Council. On my right is Lou Molgat, who is with the Sheet Metal Health & Welfare and Pension Plans; he is the Administrator. Mr. Ken Priddle is an administrator for several building trades plans. Mr. Bert Brooker on my left, is the Administrator for the Operating Engineers, Health, Welfare & Pension Plan. Mr. Des Townley is also an administrator for a number of the building trades, health, welfare and pension plans. Mr. Ray Gerrard is administrator with the Plumbers and Pipefitters Pension Plan. So we have a fair large contingent.

The Chairman: Thank you. No problems at all. Would you proceed then Mr. Gautier; the floor is yours.

Mr. Gautier: Well, first of all, as we have said in the brief, actually we were a little bit conservative in the numbers game. Our plans represent about 55,000 organized construction workers in the Province of British Columbia. I think the basis of our plans is that we recognize them as supplementary pension plans to the public pension plans. We think that the plans we have developed are favourable when compared with others, and particularly those in the private sector. Having said that, we want to stress very emphatically that the public policy objective of every Canadian being able to enjoy retirement with a good standard of living is foremost in our minds. We support that trade union principle; we believe in it, and we think there should be an extensive improvement in that area of government pension plans. We are also very concerned about the matter of indexing. Obviously, in a society that we are living in, which has the fluctuations in cost of living increases, the recipient of inflation should in fact provide for pensions that are adequate to protect the beneficiaries from the inflationary spirals. In supporting improvements to pension plans we have not specifically placed any figures related to that, and we have done that because we do not feel that is appropriate.

• 1450

I think our reflection on that is that pension plan coverage should be what it says—adequate to support the needs of retired people, and related to standards that they have sustained during their working life. Of course, we are well aware and supportive of some of the central labour body positions on that, such as the Canadian Labour Congress in the past. Without necessarily relating to a 75% figure on public pensions we support the concept that public pensions are *the* pensions, particularly in the case of the construction industry where the accrual of benefits is related to work life

[Translation]

Le président: Je ne sais pas si vous étiez là auparavant, monsieur Gautier. Nous allons vous permettre de présenter les gens qui vous accompagnent et puis vous accorder dix ou douze minutes pour faire votre déclaration liminaire. Nous voulons du temps pour vous poser des questions, si vous n'y voyez pas d'inconvénients.

M. Roy Gautier (président, Conseil des métiers de la construction de la Colombie-Britannique et des Territoires du Yukon): Merci. Mon nom est Roy Gautier. Je suis président du Conseil des métiers de la construction de la Colombie-Britannique et du Yukon. À ma droite, se trouve Lou Molgat, administrateur à la Santé, au Bien-être et au Régime de pension des tôleurs. M. Ken Priddle est administrateur de plusieurs régimes de pension des métiers de la construction. M. Bert Brooker, à ma gauche, est administrateur à la Santé, au Bien-être et au Régime de pension des ingénieurs mécaniciens. M. Des Townley est également administrateur à la Santé, au Bien-être et au Régime de pension pour plusieurs métiers de la construction. M. Ray Gerrard est administrateur pour le Régime de pension des plombiers, des poseurs de tuyaux. Nous avons donc un fort contingent.

Le président: Merci. Ce n'est pas un problème. Vous pouvez y aller, monsieur Gautier.

M. Gautier: Merci. Comme nous l'avons dit dans notre mémoire, nous nous sommes montrés très prudents pour ce qui est des chiffres. Nos régimes couvrent environ 55,000 travailleurs de la construction syndiqués dans la province de la Colombie-Britannique. Nous considérons que nos régimes sont des régimes d'appoint aux régimes de pension publics. Nous croyons également qu'ils se comparent favorablement aux autres, surtout dans le secteur privé. Nous insistons sur le fait que le plus important pour nous, est de voir la réalisation de l'objectif politique public voulant que chaque Canadien ait droit à l'âge de la retraite à un bon niveau de vie. En tant que syndiqués, nous sommes d'accord avec ce principe et nous pensons que les régimes de pension gouvernementaux doivent être améliorés en vue d'y arriver. Par ailleurs, nous sommes fort préoccupés par la question de l'indexation. Nous pensons que notre société, qui a vu des fluctuations dans les augmentations du coût de la vie et de l'inflation, devrait avoir des pensions qui protègent adéquatement les bénéficiaires contre ces maux. En nous disant d'accord avec des améliorations sensibles aux régimes de pension, nous n'avons pas voulu citer de chiffres précis. Nous n'avons pas jugé que c'était là la bonne façon de procéder.

Nous sommes d'avis que nos régimes de pension devraient atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés, c'est-à-dire répondre aux besoins des personnes qui ont pris leur retraite et leur assurer le niveau de vie auquel elles ont été habituées au cours de leur vie active. À ce sujet, nous connaissons et appuyons évidemment les prises de position adoptées par les grands organismes syndicaux comme le Congrès du travail du Canada. Sans nécessairement nous en tenir aux chiffres de 75 p. 100 cités pour les pensions publiques, nous sommes d'accord avec le principe selon lequel les pensions publiques doivent être

[Texte]

and the ability to secure employment. Our individual people are obviously faced with the cycles of boom and bust in the construction industry, and it would be folly to suggest that supplementary plans that we have, although they are useful, provide the real secure means of a retirement pension. In other words, in the period we are in right now, we have 55% unemployment in the construction industry in the province. Obviously, that is reflected in the hourly contributions that are made to the pension plans.

Dealing with the premiums, we do not particularly like the term multi-employer because we think it is a misnomer. The establishment of our pension plan premiums is based on the collective bargaining process. In other words, over a period of maybe 16 to 17 years, varying with the different trade unions within our council, the membership have agreed to establish pension plans, and the membership will decide, in the process of collective bargaining, how much proportionately of that settlement will be made into an additional contribution into the plan. In other words, by example, if there is a settlement for \$4 an hour, the membership in the individual organizations will decide that they want to put 25 cents an hour into the pension plan as a contribution. Others may decide on 40 cents an hour. So it is very much an individual organizational position. That is how the pension is arrived at. Obviously, we see our pension plans as being a deferred benefit. That is all; it is a deferred benefit. The contribution that is made could equally be taken as wages. Therefore, the stress that we have on the public pensions, if in fact the decision were to be made or had been made along the way to take these moneys in wages, there would be no supplementary pension plans, stressing and over-emphasizing possibly that point.

I think it is necessary to stress that—I have mentioned the hours of work and the individual... that workers in the construction industry are not related to their engagement with any particular employer. They are subject to change of employers quite frequently. In other words, it is somewhat different to a public sector or an industrial worker. A worker in the construction industry may work for three, four or five companies during the year. So, obviously, the pension plan provision has to go with the worker. It is with the worker; the contribution is made from his package and it must go with the worker.

I think the point in stressing that is our concern that your recommendations might not recognize the unique nature of the construction industry in respect to how we have established the plans, how the contributions are made, and how the plans are related, particularly to the individual in that sense of the word.

On the vesting, as we have pointed out in the brief, there are wide variations on vesting provisions. Some of the plans have immediate vesting rights and some are as extensive as 15 years.

We have related to portability, and that is an important feature in an industry like ours. We have been able to achieve

[Traduction]

les plus importantes, surtout pour ce qui est de l'industrie de la construction, où le droit aux prestations est lié étroitement à la durée du travail et à la possibilité d'obtenir un point stable. Nos travailleurs doivent évidemment s'ajuster aux mouvements cycliques de l'industrie de la construction. Aussi, il serait tout à fait insensé de croire que les régimes de pension supplémentaire que nous avons, même s'ils sont utiles, peuvent assurer des pensions adéquates au moment de la retraite. Nous connaissons actuellement un taux de chômage de 55 p. 100 dans l'industrie de la construction à l'échelle de la province. Cette situation se reflète évidemment dans le niveau actuel des cotisations à nos régimes de pension.

En ce qui concerne les primes, nous voyons d'un mauvais oeil l'utilisation de l'expression «employeur multiple», parce que selon nous elle est trompeuse. La fixation des primes au régime de pension part du processus de la négociation collective. En d'autres termes, sur une période d'environ 16 ou 17 ans, selon les divers métiers de la construction au sein de notre conseil, nos membres ont décidé de se doter d'un régime de pension, et ce sont eux seuls qui doivent déterminer, par la voie de la négociation collective, quelle est la part du règlement qu'ils obtiennent qui doit être versée au régime sous forme de cotisations supplémentaires. Par exemple, si un règlement prévoyait \$4 l'heure, les membres des divers organismes décideront eux-mêmes s'ils veulent verser 25c. l'heure comme cotisation à leur régime de pension. D'autres peuvent décider d'y verser 45c. l'heure. Donc, pour ce qui est de nos régimes de pension, tout dépend de l'organisme visé. Il est évident que nous considérons nos régimes de pension comme des régimes à prestations différées. Les cotisations que nous y versons peuvent également être considérées comme des salaires. Pour ce qui est de la demande faite auprès des régimes de pension publics—nous devons insister sur le fait que si ces fonds sont repris à un moment donné à titre de salaire, il n'y a plus de régime de pension supplémentaire.

J'ai parlé des heures de travail et des situations qui varient. Je pense qu'il faut insister sur le fait que les travailleurs de l'industrie de la construction ne traitent pas habituellement avec un seul employeur. Ils sont appelés à changer d'employeur très souvent. En d'autres termes, leur situation est différente de celle des travailleurs du secteur public ou des travailleurs industriels. Un travailleur de la construction peut être appelé à travailler pour trois, quatre ou cinq compagnies au cours d'une même année. Il est évident qu'il doit pouvoir amener avec lui son régime de pension. Ce régime lui appartient. Sa cotisation est versée à partir de son salaire.

Ce que nous craignons, c'est que dans vos recommandations, vous ne teniez pas compte de la situation particulière de l'industrie de la construction et des aspects uniques de ces régimes de pension, quant à la façon dont les cotisations sont versées et dont les régimes s'appliquent à chaque personne.

Quant à la dévolution, comme nous l'indiquons dans notre mémoire, les dispositions s'y rattachant varient considérablement. Il y en a qui prévoient une dévolution immédiate et d'autres qui vont jusqu'à fixer une période de quinze ans.

La question de la transférabilité est très importante pour une industrie comme la nôtre. Nous avons pu en arriver à la

[Text]

portability on a national basis within some of the trades, which has proved to be very useful. Obviously, again, the matter of securing employment in an industry that has no geographical base means that workers have to travel around between provinces, and the ability to secure portability arrangements is important. We have been able to have quite a bit of success in that respect.

We have also, on the question of reciprocity agreements and pension contributions, that arrangement has been made and has been gradually accelerating. More and more trade unions are making reciprocity agreements so that the contributions can be transferred. So, again, a worker, if he has to change a trade union or a base, or change the trade base, those contributions can be transferred to another plan.

On the matter of registered pension accounts, we have some concern about registered pension accounts. We feel that if, by example, they were a fairly small group—and some of our groups are quite small, it might be possible for a group of individuals to almost destroy a plan by taking out and transferring to a registered pension account. We are quite concerned about that. We have 17 trade unions affiliated with the council—not every one has a pension plan, but most do, the vast majority do—and within that group there are relatively small groups, as low in numbers as 200, and obviously if a group of individuals participating in that plan were able to suddenly shift their accounts, it could effectively destroy that plan. We have a concern that that recognition and that understanding be made to the task force.

We have dealt with the matter of pension funds and RRSPs. Whilst I think that unfortunately a good portion of our people are not in a position to make any substantial contribution to RRSPs, we feel that the fact that those provisions for the limitations were made seven years ago and have not been looked at, is something that should be considered. I think you might relate it to this because of the upswings and the downturn in construction, there may be people who work in a given year and work on a project where there is a lot of overtime. They might have the ability to make a substantial contribution in that particular year. Obviously, if the provision were higher, they could make that kind of a contribution. We think that, like many other taxation provisions, we are out of time with those limits of \$5,500 and \$3,500.

We are, of course, in full agreement with the proposals for protection for spouses and disclosure. As far as we are concerned we are quite proud about the disclosure provisions. I think I could say that all our plans make every provision for the participants in the plan to have full information in every which way possible—mailings, brochures, memberships meetings—and effectively carry out disclosure procedures.

In the matter of spouses, of course, we have both males and females in the industry. Contributions are made, and that matter of protection applies either way.

[Translation]

transférabilité à l'échelle nationale à l'intérieur de certains de nos métiers, et c'est quelque chose qui a été très utile. Il y a encore la question de la stabilité de l'emploi dans une industrie qui n'a pas de cadre géographique fixe. Les travailleurs de la construction sont appelés à se déplacer dans plusieurs provinces. Il est important pourtant pour eux qu'ils puissent compter sur des dispositions permettant la transférabilité des régimes. Il y a eu des progrès à ce niveau.

Pour ce qui est des accords de réciprocité et des cotisations aux pensions, des dispositions ont été prises et continuent d'être prises. De plus en plus de syndicats concluent des accords de réciprocité qui permettent le transfert des cotisations. Ainsi, les travailleurs peuvent changer de syndicat ou de métier; leurs cotisations sont versées à l'autre régime.

En ce qui concerne les comptes de pension enregistrés, ils nous causent quelques inquiétudes. Nous avons chez nous plusieurs petits groupes. Si un certain nombre de personnes appartenant à l'un de ces petits groupes décidaient de transférer leurs cotisations à un compte de pension enregistré, ils pourraient ainsi détruire le régime en place. C'est une perspective qui ne laisse pas de nous inquiéter. Nous avons 17 syndicats de métiers affiliés à notre conseil. Ils ne se sont pas tous dotés d'un régime de pension, même si la grande majorité d'entre eux l'ont fait. Il y a là des groupes qui sont fort peu nombreux, qui peuvent compter quelque 200 membres. Si un certain nombre de membres appartenant à ces groupes décident de transférer leurs cotisations tout d'un coup, ils risquent de détruire le régime existant. Nous voudrions que le groupe de travail se penche sur ce problème.

Nous parlons également dans notre mémoire des caisses de pension et des régimes enregistrés d'épargne-retraite. Même si malheureusement encore une bonne partie de nos travailleurs ne sont pas en mesure de cotiser de façon substantielle à des régimes enregistrés d'épargne-retraite, nous pensons que ces dispositions, dont les limites ont été fixées il y a sept ans et qui n'ont pas été revues depuis, doivent être réouvertes. Je suis sûr que vous comprendrez ce problème. Il y a de grandes fluctuations dans l'industrie de la construction. Il se peut qu'il y ait des gens qui ont travaillé de longues heures supplémentaires au cours d'une année. Il se peut que ces gens soient en mesure de verser des cotisations importantes à un tel régime au cours d'une année. Ils aimeraient certainement tirer profit de limites plus élevées pour ce qui est des cotisations. Comme c'est le cas pour bien d'autres dispositions fiscales, ces limites de \$5,500 et \$3,500 sont dépassées.

Nous sommes évidemment entièrement d'accord avec les dispositions visant à protéger les conjoints et à assurer une meilleure information. Nous sommes fiers, en ce qui nous concerne, de nos dispositions touchant l'information. Tous nos régimes prévoient que les participants doivent avoir un accès illimité de la meilleure information possible, que ce soit par la voie d'envois postaux, de brochures, de réunions ou autrement.

En ce qui concerne les conjoints, il y a évidemment des hommes et des femmes qui travaillent au sein de notre industrie. Les uns comme les autres versent des cotisations, de sorte que cette protection va dans les deux sens.

[Texte]

We are in agreement with the green paper on the compulsory membership and non-discrimination. We have no particular argument with that.

• 1500

I do not have with me the submission by the Canadian Co-ordinating Committee on the Multi-Employer Pension Plans but we do commend to you the outlining in that particular submission with respect to the explanation of how the plans works because that was a pretty extensive submission, and certainly is in line with the particular plans that our group are involved with.

A matter of a particular concern, and I suppose this is reflective of the industry too, is the matter of delinquency and insolvency. We are dealing with many, many hundreds of employers who employ fewer than ten people, because of the nature of the industry. For every employer that may employ 100, there may be probably 50, 60, 70 that employ fewer than ten. Because of that the matter of delinquencies and insolvencies is a particular problem to pension plans in the construction industry. We feel that probably one of the biggest problems that we have is employer delinquencies; we feel there should be a significant tightening up in the legislative provision for the matter of delinquencies. We are again talking in our case about contributions that are made out of the wage package, and it is tantamount in those delinquencies to having taken away an individual's wages from him if payments are not made. We feel that provision for assuring by legislation that those payments are made should be included in any recommendations that the task force will be making. We also feel that to give some taste to the matter of delinquencies added to the securing of those moneys, there should be a penalty attached to failure to pay so that there is the particular assurance and incentive for all the employers to make full payments.

In the matter of insolvencies similar circumstances arise, not that we are really reflecting that there is any intent on the part of the employers as far as bankruptcies are concerned; it is the nature of the business. There is a large turnover of companies. It is highly competitive. Because many of the companies are small, and because of the upswings and downturns in the industry we have a lot of bankruptcies. Again we think the provision for precedence as far as moneys secured from bankruptcies should take particular concern about pension contributions on behalf of individuals and groups.

Another element of protection in that respect, and this is quite prevalent in the construction industry is the movement between companies, successor companies, and this is often done for corporate reasons. It may be quite legitimate, but for reasons that are corporate in nature there are successor companies. Developers often go from one development company to another development company, and so on. Again, we think that to ensure that those contributions are made, there should be legislation to ensure that liabilities are taken care of by the successor company.

In general on the green paper—we are of course supportive of a lot of the proposals. We are quite supportive of it as far as

[Traduction]

Nous sommes d'accord avec le Livre vert pour ce qui est de la participation obligatoire et de la non-discrimination. Nous n'y voyons rien à redire.

Je n'ai pas en main le mémoire du *Canadian Co-ordinating Committee on the Multi-Employer Pension Plans*; mais dans ce texte, on explique fort bien l'opération du régime; il s'agit d'un mémoire assez exhaustif qui correspond certainement aux régimes particuliers auquel s'intéresse notre groupe.

À l'instar d'autres groupes dans cette industries, je suppose, nous nous intéressons à d'autres questions, notamment la délinquance et l'insolvabilité. Étant donné la nature de l'industrie, nous faisons affaire avec plusieurs centaines d'employeurs qui comptent moins de dix employés. Pour chaque employeur qui peut employer une centaine de travailleurs, il en existe probablement cinquante, soixante ou soixante-dix qui en emploient moins de dix. Pour cette raison, les questions de délinquance et d'insolvabilité influent directement sur les Régimes des pensions dans l'industrie de la construction. À notre avis, un des plus importants problèmes est celui des délinquances de la part de l'employeur; il faudrait prévoir des dispositions plus strictes visant les délinquances. Dans notre cas, les cotisations versées par voie de déductions à la source équivalent à une ponction salariale dans le cas où les paiements ne sont pas effectués. Toutes recommandations éventuelles du groupe d'étude devraient prévoir une disposition rendant ces paiements obligatoires. En outre, pour ajouter du piquant à cette question des délinquances, le défaut de paiement devrait entraîner une amende, ce qui encouragerait tous les employeurs à contribuer.

On constate des circonstances semblables sur le plan des insolvabilités. En disant cela, nous ne voulons pas laisser entendre que les faillites sont voulues; cela relève plutôt de la nature de ces affaires. Il y a un bon roulement des sociétés. Le marché est très concurrentiel. Bon nombre des compagnies sont petites; à cause des hauts et des bas de l'industrie, le nombre de faillites est très élevé. Nous le répétons: il faudrait songer aux cotisations des pensions au nom des particuliers et des groupes lorsqu'on dégage des sommes à la suite de faillites.

Voici un autre aspect de l'industrie de la construction: le mouvement entre compagnies ou entre compagnies qui se succèdent pour des raisons administratives. Des compagnies en remplacent d'autres pour des raisons tout à fait légitimes. Les entrepreneurs passent souvent d'une entreprise à une autre. Encore une fois, pour assurer le versement des cotisations, la loi devrait prévoir que la compagnie qui succède à une autre se charge du passif de la compagnie qu'elle remplace.

De façon générale, nous accueillons favorablement bon nombre des propositions du Livre vert. Nous appuyons ses

[Text]

the regulation, and the general direction is concerned. However, I am emphasizing again the matter of specifics for the benefits from Old Age Pension, Guaranteed Income Supplement, Canada Pension Plan. We think there should be a level that this task force should recommend. There should be a clear recognition that we are living in a period in which obviously automation and technological change is going to have an increasing impact on the workforce and that part of that will have to be the assurance that after work life, and I might say just as an aside, that work life in the construction industry for many effectively is only up to the age of 55 to 60, it is extremely difficult for workers in the construction industry on a broad basis, not on an individual basis, but dealing with a large workforce to sustain a working year that will take home a living wage for many after the age of 55, and for the vast majority after the age of 60, in many of the trades. I think that again is a factor.

Dealing with the matter of benefits, we think the matter of adequate levels, the task force should relate that to the particular representations that have been made from the labour movement. We do, in a general way, associate ourselves with the Canadian Labour Congress positions that have been outlined in past years, and in the province we would somewhat associate our position with that of the B.C. Federation of Labour. We do not have the advantage of knowing any figures that they may have put forward, but we certainly feel very strongly about the matter of adequate public pensions.

I think, finally, to re-emphasize, we would ask you to take particular cognizance of the unique nature, on some of the points I have raised, of the construction industry relative to how the contributions are made, the number of companies involved, insolvencies, the delinquencies, and so on; that you would recognize these elements which may not be entirely unique to the construction industry, but certainly across the country we are talking about a very very large workforce where there are plans of this nature. I would hope that you would take clear recognition of those unique features, and unique circumstances, and that any recommendations that are made would in fact recognize those particular circumstances. Thank you.

The Chairman: Thank you Mr. Gautier. Mr. Desmarais?

Mr. Desmarais: Thank you Mr. Chairman. What proportion, Mr. Gautier, of your 50,000 members is

Mr. Gautier: Ah. I could not give you a figure. Let me express it this way. There is an increasing number year by year. A number of the trade have now apprenticeship programs that have females involved. I would say it is a relatively small percentage at this point in time, probably less than 10%, but the general indication of the movement, and it is becoming apparent, is that increasingly in more trades there will be more and more women workers in construction.

Mr. Desmarais: Now I am referring to your statement on page 4 where you say that a person recording a specific number of hours at a specific rate earns the same pension credit irrespective of sex. We are all agreed on that. Now, on

[Translation]

recommandations et son orientation générale. Toutefois, il faudrait réétudier les prestations de la sécurité de vieillesse, le supplément de revenu garanti et le Régime des pensions du Canada. Ce groupe d'étude devrait faire des recommandations relativement au niveau de prestations acceptable. Il faut reconnaître clairement que nous vivons une période durant laquelle la vie des travailleurs sera de plus en plus influencée par l'automatisation et l'évolution technique; soit dit en passant, pour bon nombre de travailleurs, la vie active dans l'industrie de la construction s'achève vers l'âge de 55 ou 60 ans; il est très difficile pour les travailleurs, non pas individuels, mais dans l'ensemble, de trouver un travail décentement rémunéré après l'âge de 55 ans ou, pour la grande majorité, après l'âge de 60 ans dans bon nombre de secteurs d'activités. Il faudrait leur assurer un revenu décent; autre facteur dont il faut tenir compte.

Quant aux prestations, le groupe d'étude devrait tenir compte des témoignages de mouvement syndical. De façon générale, nous sommes d'accord avec les politiques énoncées au cours des dernières années par le congrès du travail du Canada. En Colombie-Britannique, notre position s'apparente à celle de la fédération du travail de la Colombie-Britannique. Nous ne pouvons pas vous présenter des données précises, mais nous croyons fermement que les pensions publiques doivent être suffisantes.

Je tiens à préciser qu'il faut tenir compte, en réfléchissant sur certaines questions que j'ai soulevées, de la nature particulière de l'industrie de la construction, du mode de cotisation, du nombre de compagnies visées, des insolvabilités, des délinquances, etc.; il ne s'agit peut-être pas d'une situation qui n'est propre qu'à l'industrie de la construction, mais une très grande partie de la population active du pays est visée par ce genre de régime. J'espère que vous tiendrez compte de notre situation particulière et que vous formulerez des recommandations en conséquence. Merci.

Le président: Merci, monsieur Gauthier. Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président. Monsieur Gauthier, quel est le pourcentage de femmes parmi vos 50,000 membres?

M. Gautier: Ah, je ne pourrais pas vous donner de chiffre. Mais voici: D'année en année, le nombre de femmes augmente. Certains programmes d'apprentissage de métier visent les femmes. Le pourcentage de femmes est relativement faible à ce moment-ci; il représente probablement moins de 10 p. 100; mais on constate une tendance générale selon laquelle un plus grand nombre de femmes exerceront des métiers de construction.

M. Desmarais: Je reprends une de vos déclarations à la page 4 selon laquelle une personne travaillant un certain nombre d'heures à un salaire précis se mérite la même pension, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Nous sommes tous

[Texte]

the payout though, when it occurs, if you use unisex tables your male participants will be receiving less pension than they would ordinarily receive because of the fact that the mortality tables used will fix them at something like 3.5 years longer than their normal longevity.

• 1510

Mr. Gautier: I am going to ask Mr. Townley maybe to make a comment on that because he is more familiar with it.

Mr. Des Townley (Administrator, British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council): I think in answer to your question, in the building trades in British Columbia to the best of our knowledge, the factor has not come up that a female has ever physically gone on pension. As Mr. Gautier said more and more female are getting into the workforce, and we are certainly encouraging it but physically we have not had any of those . . .

Mr. Desmarais: But that point does not make any difference.

Mr. Townley: No.

Mr. Desmarais: I am talking about using unisex tables for the pay-out of pension benefits.

Mr. Townley: Well, I think when it actually comes to the fact we probably will be using those unisex tables, yes.

Mr. Desmarais: Which means all of your males will take less pension and the females will take a little more.

Mr. Townley: I would think that . . .

The Chairman: Can I just—because I am confused on this myself. Are you on a money purchase or is it a flat benefit?

Mr. Townley: Well, we have both. Actually proponents are on flat benefit or unit benefit plans. There are few money purchase plans.

The Chairman: That is fine then.

Mr. Townley: So it will vary. There is no sort of standard plan.

Mr. Desmarais: I do not understand very well your concerns about the RPAs. I think, Mr. Gautier, you mentioned that in some cases in your industry a few members could destroy a plan but would the fact that they are transferring one of your plans into an RPA actually destroy anything as far as the member is concerned?

Mr. Gautier: Well, I think if we use the unit, say, of 200 people and for any particular reason a significant group of those 200 decided to, it would certainly impact on the plan. It could start a trend where the plan was completely cleaned out. The influence of, say, 25% of a group moving in a direction, that is our concern. What we are saying is that we think that some serious study should be made in that respect to registered pension plans.

[Traduction]

d'accord. Mais au moment où l'employé touchera ce bénéfice, si vous appliquez les tableaux unisexes aux hommes, ils recevront moins qu'ils ne devraient recevoir normalement car les tables de mortalité leur attribueront une durée de vie de 3.5 années de plus que la moyenne.

M. Gautier: Je vais demander à M. Townley de répondre à votre question: il en sait beaucoup plus que moi à ce sujet.

M. Des Townley (administrateur, British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council): En autant que je sache, la question ne s'est jamais posée chez nous car nous n'avons pas encore eu de femme récipiendaire d'une pension. Comme le dit M. Gautier, notre population active compte un nombre croissant de femmes; nous voyons cela d'un bon oeil mais nous n'avons pas encore eu . . .

M. Desmarais: Mais cela n'a rien à voir.

M. Townley: Non.

M. Desmarais: Il s'agit d'utiliser des tables unisexes pour calculer la prestation.

M. Townley: Eh bien, au moment de calculer les prestations, nous allons probablement faire appel aux tables unisexes.

M. Desmarais: Par conséquent, les pensions des hommes seront réduites quelque peu; celles des femmes augmentées quelque peu.

M. Townley: Il me semble que . . .

Le président: Puis-je intervenir? Je suis confus. S'agit-il d'un régime à cotisations fixées d'avance? D'une prestation forfaitaire?

M. Townley: Eh bien, des deux. La majorité de nos employés ont souscrit à des régimes à prestations déterminées ou partiellement déterminées. Nous n'avons que quelques régimes à cotisations fixées d'avance.

Le président: Alors, ça va.

M. Townley: Par conséquent, la situation peut varier. Il n'existe pas de régime type.

M. Desmarais: Je ne comprends pas très bien vos inquiétudes au sujet des CPE. Monsieur Gautier, vous avez dit, il me semble, que dans certains cas, quelques membres suffiraient à détruire un régime; mais s'ils transfèrent un de vos régimes dans un CPE, à quoi cela nuirait-il?

M. Gautier: Eh bien, disons qu'il s'agit d'un groupe de 200 personnes; si pour une raison ou une autre, une bonne partie de ces 200 membres décident de procéder ainsi, ils pourraient influencer sur le régime. D'autres pourraient emboîter le pas jusqu'à ce que le régime soit à sec. Nous nous inquiétons de l'influence que pourraient avoir 25 p. 100 des membres d'un groupe qui décident d'une autre orientation. Nous sommes d'avis qu'il faudrait entreprendre une étude sérieuse des régimes de pension enregistrés.

[Text]

Mr. Desmarais: What bothers me is that you are taking away the freedom of some of your individuals. You are preventing them from leaving the plan if they wish to do so because of your concern that the remaining members in the plan will suffer. I do not see how they are going to suffer.

Mr. Gautier: Well, let me say that the other element of that, of course, is that in the first place the establishment of the plan was a collective decision of membership. Of course certainly as time goes on it is simply assumed by individuals who decide to become members of trade unions, but they decide to become members of trade unions and they know all the provisions and then that is one of the elements. As a matter of fact I can tell you that one of the particular benefits that has been arrived at on a collective basis that is attractive to people to join trade unions is in fact a pension plan, amongst others, health and welfare provisions, so in our opinion the overwhelming majority want to sustain plans. We suggest that a minority could impact and therefore there should be some careful study made on what that would do to certain plans. What it may do rather, not what it would do but what it may do.

Mr. Desmarais: Right. My last question has to do with delinquent payments that you are talking about and I think you have explained very clearly what that was. What do you do now at the moment to recover those moneys?

Mr. Gautier: Well, there is a provision for the collection of the contributions in the collective agreements. Within those clauses in the collective agreements—they vary from one agreement to another—there are certain measures that can be taken. In some cases the individual unions have already negotiated a penalty for the purposes of collecting the additional costs and so on but generally it is a persuasive approach initially. It is a persuasive approach from the plans to notify the delinquents and to try to either through the plans themselves or through the business representatives of the unions to get them to pay. Sometimes that eventually ends up in some form of economic action if it becomes necessary. In other words you sue the particular company if . . .

Mr. Desmarais: But what makes you think a law would improve that because you have the same thing with respect to income tax deductions; some firms are delinquent; they do not turn them in.

Mr. Gautier: Well, we think that whilst we have a fair confidence that our collective agreement provisions are quite strong—we have the confidence in that—we think the added factor of legislation would in fact bring those delinquents into line much more effectively. It would close the circle, as it were, the combination of collective agreement provisions and so on.

The Chairman: Mr. Brooker, did you want to add something?

Mr. Bert Brooker (Administrator, British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council): Well, I do not know whether we are really zeroing in too much in the brief on delinquents which, as Mr. Gautier has indicated, we try to cover through our collective agreements and through the penalty provisions or through instant arbitration, whatever method is necessary to collect delinquents, but

[Translation]

M. Desmarais: Mais je m'inquiète du fait que vous enlevez à certains de vos membres leur liberté d'action. Vous les empêchez de mettre fin à leur participation aux régimes sous prétexte que les autres membres souffriraient. Je ne vois pas comment ces derniers pourraient souffrir.

M. Gautier: Eh bien, il faut reconnaître qu'au départ, le régime a été institué en raison d'une décision prise par l'ensemble des participants. Les personnes qui décident de se syndiquer connaissent les conditions et elles supposent . . . soit dit en passant, les raisons qui incitent les gens à se syndiquer sont les avantages que leur offrent les régimes de pension, des conventions qui leur offrent certains avantages sur le plan de la santé et du bien-être. Nous sommes donc d'avis que la grande majorité des travailleurs veulent maintenir les régimes. Mais une minorité de travailleurs pourraient avoir une influence sur l'ensemble du régime; par conséquent, il faudrait faire une étude approfondie sur l'incidence qu'auraient ou que pourraient avoir leur départ dans certains cas.

M. Desmarais: Voilà. Ma dernière question porte sur les versements délinquants que vous nous avez très bien expliqués. A l'heure actuelle que faites-vous pour recouvrer ces sommes?

M. Gautier: Dans les conventions collectives, une disposition prévoit la perception des cotisations. Cette disposition peut varier selon la convention collective mais elle nous permet de prendre certaines mesures. Dans certains cas, les syndicats ont déjà prévu une amende s'il faut percevoir des frais additionnels, mais de façon générale, on cherche, dans un premier temps à persuader les gens de verser leurs cotisations. Il s'agit surtout de faire appel aux régimes proprement dits ou aux représentants syndicaux pour qu'ils incitent les délinquants à cotiser. Parfois, s'il est nécessaire, on intervient directement. Autrement dit, vous intétez des poursuites contre une compagnie . . .

M. Desmarais: Comment une loi pourrait-elle améliorer la situation? Cela vaut également dans le domaine du fisc; bon nombre de sociétés sont délinquantes: elles ne paient pas leurs impôts.

M. Gautier: Eh bien, même si nous croyons que les dispositions de notre convention collective sont suffisamment corsées, une loi qui mettrait ces délinquants au pas serait beaucoup plus efficace. Toutes les issues seraient couvertes, si l'on peut dire: d'une part, la loi et d'autre part la convention collective les obligeraient à cotiser.

Le président: Monsieur Brooker, vous vouliez ajouter quelque chose?

M. Bert Brooker (administrateur, British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council): Eh bien, je ne sais pas dans quelle mesure notre mémoire vise à mettre l'accent sur les délinquants qui, comme M. Gautier l'a dit, sont visés par notre convention collective, les dispositions sur les amendes ou l'arbitrage instantané, selon la méthode qui s'impose pour faire contribuer les délinquants. Mais une des

[Texte]

it is a priority of pension contributions on the scale of priorities in the matter of bankruptcies and receiverships and when there are outstanding trust funds owing because employers are required to make their contributions on a monthly basis by the 15th of the month following, so you are already 30 days in the hole and you could be 60 days behind, a substantial amount of contributions, when the outfit goes out of business. We have different methods of attempting to deal with it. We have found out just like everybody else on a receivership or a bankruptcy five years down the road it is a penny on the dollar.

I know there are a number of points that I hope I have an opportunity to address to the committee here before we leave because I know some of the concerns of the federal government and why this task force is here which is about the fifth study on pensions in Canada or the sixth or whatever number it is.

I think one of the greatest concerns was that the private pension sector has not done its job in covering a lot of Canadians for pension in Canada. So the history of the whole thing is that when the Canada Pension came in, about 1976 it really was brought in at that time and I think if you all understand the history of it, still to be supplementary to everybody's private pension plan, and roughly about 25% of the average industrial wage, etc. So during the 1970s between the construction trades from one end of Canada to the other, the forest industry in British Columbia which is the largest multi-employer plan covering about 1,000 employers or better in western Canada, the building trades in British Columbia and across Canada—as indicated there are approximately 1,200 to 1,500 contributing employers for all the various trades—ranging from small employers with one, two operating engineers, from one or two carpenters to as high as 50, 60, 100, 200. The multi-employer plans, you have to understand, operates exactly the same way as the Canada Pension Plan, exactly the same way. All employers contribute. All employers contribute to Canada Pension Plan with the exceptions of some agricultural part-time, low-wage earners and all the rest of it who do not participate in it. So they have achieved a tremendous goal during the 1970s. The federal government's role in pension here and I think all of you people recognize it too, is only through the taxation system. The Province of British Columbia has no pension legislation. Some of us deal with the federal Department of Insurance because we have people in inter-provincial commerce or we have people who are in the Yukon and that includes everybody in included employment, and the legislation is there to protect the beneficiaries. The income tax, of course, determines whether the plan can be registered for tax exempt status and if it meets certain criteria. I think Mr. Desmarais made the point here as to what the effect is of contributions or what are these plans?

These plans are defined contribution plans because the contribution is defined in the collective agreement. They are a defined benefit plan because the benefits are defined in the plan formula, so they are a combination of both and sometimes we find that some of us are getting our benefit formula beyond what is provided for in the legislation or damn close to it. If you get \$142 per year of service you are going to get up to something that everybody says: "you have a top hat pension

[Traduction]

priorités relève du domaine des faillites et des mises en séquestre; il arrive parfois qu'on n'ait pas renfloué les fonds en fiducie car les employeurs doivent verser leurs cotisations mensuelles avant le quinzième jour du mois suivant; le fonds accuse déjà un retard de 30 jours; il se pourrait que ce retard soit de 60 jours lorsque la compagnie fait faillite, ce qui représente une somme considérable. Il y a plusieurs façons de régler ce problème. Comme tout le monde, nous avons découvert que les séquestres et les faillites sur 5 ans nous entraînent un cent de chaque dollar.

J'espère que nous aurons l'occasion de soulever certaines questions avant de partir; je suis au courant de certaines questions qui intéressent le gouvernement fédéral; je sais pourquoi ce groupe d'étude, qui constitue le cinquième ou le sixième à s'intéresser aux pensions au Canada s'est rendu ici.

On s'inquiétait surtout du fait que le secteur privé n'a pas assumé ses responsabilités en prévoyant des pensions pour bon nombre de canadiens. Vous savez, le régime des pensions du Canada a en réalité été institué en 1976; vous en connaissez tous les moindres détails; il devait s'ajouter aux régimes de pensions privées de chaque canadien et devait représenter environ 25 p. 100 du salaire industriel moyen, etc. Au cours des années 70, l'industrie forestière de la Colombie-Britannique qui administre le régime à participation mixte le plus important, couvrant environ 1000 employeurs du domaine de la construction tant en Colombie-Britannique, dans l'Ouest du Canada, que dans le reste du pays, a signalé qu'environ 1200 à 1500 employeurs qui contribuent à son régime représentaient tous les métiers de la construction; y participaient en réalité des petites entreprises qui embauchent deux ingénieurs ou deux menuisiers et d'autres qui en embauchaient 50, 60, 100 ou 200; vous comprenez donc qu'il faut administrer le régime de la même façon que l'on administre le Régime des pensions du Canada. Tous les employeurs cotisent. Tous les employés cotisent au Régime des pensions du Canada sauf certains employés agricoles qui travaillent à temps partiel, des gens dont le revenu est faible et, bien entendu, ceux qui ne participent pas. Mais au cours des années 70, on a atteint un certain objectif, ce qui n'est pas peu dire. Vous devez tous reconnaître que le système fiscal n'est pas le seul moyen dont dispose le gouvernement fédéral. La Colombie-Britannique n'a pas adopté de loi relativement aux pensions. Certains d'entre nous communiquons avec le ministère fédéral de l'assurance car nous avons des gens qui s'occupent du commerce interprovincial ou qui sont basés au Yukon; la loi est là pour protéger tous les bénéficiaires. Si le régime répond à certains critères, il peut être enregistré; dans ce cas, certaines exemptions fiscales sont prévues. M. Desmarais a parlé de l'incidence des mesures fiscales sur les cotisations ou sur les régimes.

Il s'agit de régimes à cotisations déterminées car la cotisation est précisée dans la convention collective. Il s'agit de régimes à prestations partiellement déterminées car les prestations sont précisées dans la description du régime; on tient donc compte à la fois des prestations et des cotisations. Parfois, les prestations que nous recevons dépassent ou dépassent pratiquement celles prévues dans la loi. Si un menuisier reçoit 142 dollars par année de service, il obtiendra

[Text]

for the carpenter". However, you must recognize that the carpenter may hit that level this year and the next five years in a row he is not going to achieve that level by any stretch of the imagination.

• 1520

The matter of whether there is more than \$3,500 contributed on behalf of that particular employee for that one year for which no taxation is collected by the government. So I just make the points that really the federal government's involvement in these things all through the taxation system; it has nothing to do with the legislation other than to set the guidelines or minimum standards.

The Chairman: Thank you.

Mr. Harper: He is not going to get a chance to shut me up because I will be here till supper time. These people are only going to come to British Columbia once.

The Chairman: There are other people behind you, that is our problem.

Mr. Ted Miller.

Mr. Miller: Mr. Chairman, as the only representative on the committee at the moment that is from British Columbia, I would like to welcome the trades council here today. I appreciate the comments you have made. We have heard from other trade unions this morning and the message has been basically the same.

I think I just have one question that would deal with the legislative process and delinquency, etc. As Mr. Brooker indicated, the Province of British Columbia does not have any legislation dealing with pension benefit standards. I would like to know if the trades council has made representation to the government to adopt that kind of legislation; what has been the response? What would you expect the response to be in view of the latest attack on the workers and pensioners by the Government of British Columbia in the last two months?

Mr. Gautier: The last point is a leading political question and does not really dwell on that. We would say—I may as well be blunt about it—our position as far as the provincial government right now in British Columbia is that it would be a waste of time making representation on anything that was beneficial to the working people, you know, and I will answer it in that fashion.

We have prepared positions in the past and I do not doubt that having said that and somewhat of a knee jerk reaction I made, the fact is that obviously if we were able to make representations and felt that there were in fact to be a serious look see at that we would be happy to do so. We have prepared positions, but the fact is at the present time—on your last point—there is no purpose the door is closed and it is just that simple.

The Chairman: Mr. Gautier, can I on behalf of the members thank you and your group for the presentation made here today. I just wanted you to know before you go away that one of the major reasons we asked you here before us is that we have recognized, from representations made by your national

[Translation]

une des meilleures pensions possible. Toutefois, vous devez vous rendre compte qu'un charpentier peut parvenir à ce niveau cette année, sans aucun espoir d'y parvenir à nouveau au cours des cinq années suivantes.

La question est de savoir si une contribution de plus de \$3,500 est faite au nom de cet employé pour cette année-là au cours de laquelle il n'est pas imposé par le gouvernement. Autrement dit, en fin de compte, le rôle du gouvernement fédéral pour tout ce qui est système fiscal n'a rien à voir avec la législation qui se contente de prévoir des directives ou des normes minimales.

Le président: Merci.

M. Harper: Il n'arrivera pas à me fermer la bouche car je resterai jusqu'au souper. Ces gens-là ne viendront en Colombie-Britannique qu'une seule fois.

Le président: Oui, mais le problème, c'est qu'il y en a d'autres qui attendent leur tour.

Monsieur Ted Miller.

M. Miller: Monsieur le président, je suis le seul membre du Comité originaire de Colombie-Britannique pour l'instant, et en cette qualité, je souhaite la bienvenue à votre organisation syndicale. J'apprécie les observations que vous avez faites; nous avons entendu l'opinion d'autres syndicats ce matin et, le message est plus ou moins le même.

Une seule question, il s'agit du processus législatif, des fraudes, etc. Comme M. l'a dit, la province de Colombie-Britannique n'a aucune loi qui impose des normes de prestations de pension. J'aimerais savoir si votre regroupement syndical a cherché à convaincre le gouvernement d'adopter ce genre de législation? Quelle a été la réaction? À quelle réaction vous attendez-vous à la suite de l'offensive déclenchée depuis deux mois contre les travailleurs et les retraités de Colombie-Britannique par leur gouvernement?

M. Gautier: Votre dernière question est tendancieuse et politique et ne traite pas vraiment du sujet. Mais, et pourquoi ne pas le dire tout net, nous estimons que pour l'instant ce serait une perte de temps que d'essayer de convaincre le gouvernement provincial d'adopter des mesures qui profitent aux travailleurs. Voilà ce que je peux répondre.

Nous avons déjà pris position par le passé et, après m'être déchargé l'esprit comme je viens de le faire, je peux tout de même dire que si nous avions le moindre espoir d'être écoutés sérieusement, nous nous ferions un plaisir de faire des démarches. Nous avons une position, mais pour l'instant, il est inutile de la faire valoir. La porte est hermétiquement close, c'est tout.

Le président: Monsieur Gautier, au nom des membres du Comité, je vous remercie pour cet exposé que vous nous avez fait. Avant que vous ne partiez, je tiens à vous dire que si nous vous avons invité aujourd'hui, c'est à cause de l'importance du facteur multi-employeur, en particulier dans l'industrie de la

[Texte]

organization, that the multi-employer aspect that relates particularly to the construction industry and to others is very important in terms of our input; that when we are doing this we are quite aware of the importance that any recommendation we make is not going to have adverse impact on your industry, because it is a very important one across the country. I just wanted you to know we have appreciated your input here and I know we are going to have other representations in Ottawa from other groups that are similar to yours in terms of representations. Thank you.

Mr. Gautier: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Can I then call on the Employers Council of British Columbia. We have Mr. James Matkin, President and Chief Executive Officer, and his colleagues.

Mr. Matkin, I think that if you were in the room at the beginning . . . but I will repeat it once again as I do to most of the groups. You are aware of the limitations on the time we have. If you could limit your opening remarks to between 10 and 15 minutes to allow the members of our committee to be able to have some cross examination or cross questioning on points you are going to raise. With that in mind I will turn the meeting over to Mr. Matkin and, if he wishes he can introduce his other colleagues at the table.

Mr. James G. Matkin (President and Chief Executive Officer, Employers Council of British Columbia): Mr. Chairman I begin by introducing our delegation. I am accompanied by the Chairman of the Board of Governors, David Devine, the President of McGavin Foods Ltd., accompanied by the President of Johnson Terminals, Ron Granholm, on my immediate right; and experts in the field of pensions, one from MacMillan Bloedel, Bob Dyer; and one from Plaza Development, Jim McPherson; also from our own staff, the Director of Business and Economics, Richard Allen.

You have a copy of our brief and we will proceed to discuss the key points in the brief.

First of all we appreciate the opportunity to appear before you and deal with a subject as important as pensions. It is an issue on which there has been a great deal of writing and study and debate in Canada. Unfortunately, we recognize there has been little action. We hope your committee does not fall into the category that seems to have befallen other bodies working in this subject.

The fact there has been so much debate and so many committees, Mr. Chairman, I think, is indicative of the reality that this is a complex problem; that you are not going to deal with it in simple pat answers or some emotional phrases. I think it is also true that the subject you are addressing is somewhat unique. Most problems can be placed into a time capsule that is fairly immediate. If you are dealing with even very significant tax matters or other measures, it is this year or next year or maybe three years ahead, but the subject you are addressing has implications as far as 25 years back and 30 years forward, right now. So you are dealing in a bare minimum with a 55 year time line. Now that is a very

[Traduction]

construction, et dans d'autres industries, importance que votre organisation nationale a soulignée à de nombreuses reprises. Nous savons à quel point il est important de nous assurer que nos recommandations n'auront pas des effets négatifs sur votre industrie qui occupe une telle place dans l'ensemble du pays. Cela dit, nous avons beaucoup apprécié votre collaboration et nous savons que d'autres groupes qui ont la même position que vous viendront témoigner à Ottawa. Merci.

M. Gautier: Monsieur, monsieur le président.

Le président: J'appelle maintenant le Conseil des employeurs de Colombie-Britannique. Nous recevons M. James Matkin, président et directeur exécutif, ainsi que ses collègues.

Monsieur Matkin, je pense que vous êtes là depuis le début mais je vais tout de même répéter ce que je dis à la plupart des groupes. Vous savez que nous sommes limités par le temps. Si vous pouviez vous contenter de dix ou quinze minutes pour votre déclaration d'ouverture, cela permettrait aux membres du Comité de vous poser des questions sur les points que vous allez soulever. Cela dit, je donne la parole à M. Matkin, qui peut nous présenter ses collègues s'il le souhaite.

M. James G. Matkin (président et directeur exécutif, Conseil des employeurs de Colombie-Britannique): Monsieur le président, je vais commencer par présenter notre délégation. J'ai avec moi le président du Conseil d'administration, David Devine, qui est président de *McGavin Foods Ltd.*. Ensuite, à ma droite, Ron Granholm, président de *Johnson Terminals*. Nos experts en matière de pension, Bob Dyer qui travaille pour *MacMillan Bloedel* ainsi que Jim McPherson, qui travaille pour *Plaza Development*. Enfin, Richard Allen, qui appartient à notre personnel et est directeur des affaires économiques et commerciales.

Vous avez notre mémoire et nous allons tout de suite en relever les points saillants.

Pour commencer, nous apprécions cette occasion de nous exprimer sur une question importante, celle des pensions. C'est un sujet sur lequel il y a eu beaucoup d'études et de discussions au Canada. Malheureusement, les actes n'ont pas suivi. Nous espérons que votre Comité évitera cet écueil contre lequel les autres groupes d'étude semblent s'être échoués.

Monsieur le président, si la discussion a été si généralisée, s'il y a eu tant de comités pour étudier cette question, cela prouve la complexité du problème. Vous ne le résoudrez donc pas par des réponses toutes faites ou des manifestations émotives. D'autre part, c'est un sujet qui, par certains aspects, est unique. La grande majorité des problèmes se situe dans l'instant présent; même dans le cas des questions fiscales les plus cruciales, on parle d'un an, de deux ans, peut-être de trois. Par contre, le sujet que vous étudiez aura des répercussions dans 25 ans et dans 30 ans. Le calendrier que vous devez garder à l'esprit s'étend au minimum sur une période de 55 ans. Voilà une responsabilité intimidante. Cela dit, ce n'est pas

[Text]

awesome responsibility. So I think it is quite important to recognize you are not writing on a clean slate; that business—whom we represent—have been engaged in this field for many years. They make commitments, they have invested their funds based on an expectation about this subject matter. So I would argue that it is very important to recognize the implications for change.

Beginning with the existing situation—you know for any subject you address I think it is always useful to start by clearly identifying what is the problem. We can have all kinds of solutions, and many times we spend so much of our time debating the solutions without a clear idea of exactly what the problem is. I guess we would argue that that has been true of the pension debate, that the problem has not been as clearly identified as it should. So we would like to ask you to very seriously consider the existing work that has been done in order to come to a conclusion as to what the inadequacies are of the present pension system.

The 1979 the federal government task force entitled *Retirement Income System of Canada* and the report of 1982 entitled *Problems and Alternative Policies for Reform* a 1982 B.C. discussion paper, have clearly demonstrated that the level of retirement income in Canada is much better than commonly believed. So I think we must start there, that the facts are that the progress has been made during the past two decades in the private sector. Government programs of Old Age Security, Guaranteed Income Supplement, Canada Pension Plan, when combined with private home ownership, private pensions and private investments have provided replacement retirement income in excess of 75% of pre-retirement income. So with this in mind we want to address what we think are some of the problems. That is based on fairly exhaustive studies done by both federal and provincial governments.

• 1530

So in light of that fact, in light of the difficult economic period we are facing, the difficult recession and the recovery that we are trying to develop and nurture, it is very important that we do not kill the recovery by engaging in amendments to pension schemes that make us uneconomic in terms of our international competitiveness.

So we begin with the summary, the proposition, that we do not support the expansion of mandatory pension arrangements. We do not support any automatic inflation indexing because of uncertainties with cost. We endorse the pay-as-you-go funding of the Canada Pension Plan.

We think that greater support can be given to pensions of a joint and survivor nature. We would like to see that improved. We would recommend full disclosure and communication of

[Translation]

sur une page blanche que vous travaillez, le secteur privé, que nous représentons, occupe ce domaine depuis de nombreuses années. Des engagements ont été pris, des fonds ont été investis sur la foi de certaines attentes. Les répercussions de tout changement sont donc un facteur inéluctable.

Pour commencer par la situation actuelle, et vous savez qu'il vaut toujours mieux commencer par identifier le problème, quel que soit le sujet abordé. Les solutions possibles sont multiples et il nous arrive trop souvent de discuter interminablement des solutions sans avoir une idée très nette de la nature du problème. Je pense que dans le cas des pensions, c'est précisément ce qui s'est passé, nous n'avons pas suffisamment bien cerné le problème. Pour cette raison, nous vous demandons d'étudier très sérieusement les travaux accomplis jusqu'à présent pour vous former une idée bien nette des insuffisances du système de pension actuel.

En 1979, un groupe de travail du gouvernement fédéral préparait un rapport intitulé «Système de revenu à la retraite au Canada»; il y a également un document de travail de Colombie-Britannique daté de 1982 et intitulé «*Problems and Alternative Policies for Reform*» (Problèmes et politiques pour une réforme). Ces documents prouvent clairement que, dans l'ensemble, les retraites au Canada sont plus élevées qu'on ne le croit généralement. C'est donc par là que nous devons commencer, reconnaître que des progrès ont été effectués au cours des deux dernières décennies dans le secteur privé. Les programmes gouvernementaux pour la sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti, le Régime de pension du Canada, ajoutés à des facteurs tels que la possession d'une maison, des régimes de pension privés et des investissements privés, assurent un revenu de retraite qui dépasse 75 p. 100 du revenu pré-retraite. Cela posé, passons aux problèmes tels que nous les voyons. A mon sens, il est important de tenir compte de cette circonstance, que les régimes actuels n'ont pas autant de lacunes qu'on l'a prétendu. Cela se fonde sur des études approfondies qui ont été faites par les gouvernements fédéral et provinciaux.

Cela a posé, et compte tenu des difficultés économiques que nous traversons actuellement, les problèmes posés par la récession et le rétablissement que nous essayons d'opérer, il est important de ne pas compromettre nos chances de succès en modifiant les systèmes de pension dans des termes qui peuvent porter atteinte à notre position économique sur le marché international.

Nous commençons donc par le résumé, nous ne sommes pas en faveur d'un développement du caractère obligatoire des pensions. Nous sommes contre une indexation automatique pour tenir compte de l'inflation à cause du caractère impondérable des coûts. Nous sommes en faveur d'un financement autonome du Régime de pensions du Canada.

Nous pensons que les pensions communes et les pensions destinées au survivant peuvent être mieux financées. Nous aimerions que cet aspect soit amélioré. Nous pensons que tous

[Texte]

pension information to all members, and we would recommend more uniform national pension regulations. Our experience with many of the companies in the Employers Council—we represent, by the way, over a quarter of a million employees in companies that form the council, and they are in each of the major sectors of the economy of British Columbia: forestry, financial, mining, public sector. We cover the waterfront, you might say. Our experience has been in many of our companies, national and multinational, that there is some discrepancy from one province to the other and that the advantage of a more uniform system is something we would support. There are advantages to a more uniform scheme.

Turning to each of these items, we begin with the opening question of the adequacy of the present pensions. The task force in 1979 attempted to determine the percentage of pre-retirement income that was replaced by basic government programs. Not surprisingly, it found that as income levels increased, a smaller and smaller percentage of pre-retirement income was replaced. Significantly, however, for a very large percentage of earners, almost 30%, 100% of pre-retirement income was replaced, assuming no income sources other than OAS, GIS, and CPP. The analysis did not include indirect income received as a result of other government programs for the elderly: pharmacare, guaranteed annual income, dental care, and various discounts available from business.

In the B.C. government's paper, "Developing a Pension Policy for the Future", the work of the task force was expanded on this issue of home ownership. When home ownership was included, the paper showed that:

The existing system now appears to provide full replacement of average pre-retirement earnings to the bottom 35% of the earners and over 60% replacement to 90% of the earners.

Those are the facts; and I think we have to start not on an emotional basis but on a factual basis. The present system was shown to provide well over 75% replacement to all earners. The inescapable conclusion from these two government studies is that the present retirement income system is performing much better than commonly believed.

Turning then to the amendments or changes that could be made—and if you are following along in the brief, I am now presenting the material on page 4... I think it is important to be as emphatic as we can on the first point, and the first issue, which is should you expand mandatory pension arrangements? The answer from the Employers Council, after considerable debate and review amongst all the members of the council, is that we are not in favour of any expansion of mandatory pension schemes. We support the continuation of the two-

[Traduction]

les membres d'un régime de pension doivent être tenus au courant de tous les détails du régime et nous pensons que les règlements nationaux relatifs aux pensions doivent être uniformisés. Très souvent, les compagnies qui appartiennent au conseil des employeurs—soit dit en passant nous représentons plus d'un quart de million d'employés qui travaillent dans des compagnies qui adhèrent au conseil et qui appartiennent à tous les grands secteurs de l'économie de la Colombie-Britannique: exploitation forestière, secteur financier, mine, secteur public. Nous sommes, pour ainsi dire, la grande place de l'économie. Très souvent nos compagnies—les nationales et les multinationales—se trouvent dans une situation différente selon les provinces et un système uniformisé constituerait une amélioration. Il y a plusieurs avantages à uniformiser le système.

Je vais maintenant prendre chacun de ces points individuellement. Commençons par la première observation que nous avons faite, la qualité des pensions actuelles. En 1979, le groupe d'étude avait essayé de déterminer la proportion des revenus pré-retraite qui était conservée grâce aux programmes de base du gouvernement. Le groupe s'était aperçu, ce qui n'est pas surprenant, qu'au fur et à mesure que les niveaux de revenu augmentaient, les pourcentages de remplacement par rapport aux revenus pré-retraite diminuaient. Toutefois, et c'est significatif, pour une large proportion des salariés, près de 30 p. 100, le taux de remplacement du revenu pré-retraite atteignait 100 p. 100, dans les cas où la SV, le SRG et le Régime de pension du Canada constituaient les seules sources de revenu. L'analyse ne portait pas sur les revenus indirects tirés d'autres programmes du gouvernement destinés aux personnes âgées: l'assurance-pharmacie, le revenu annuel garanti, l'assurance dentaire et diverses escomptes accordées aux entreprises.

Dans le document de travail du gouvernement de Colombie-Britannique sur une politique des pensions pour l'avenir, on s'était penché en particulier sur la propriété des maisons individuelles. Lorsque ce critère de propriété était compris, le document démontrait que:

... le système actuel semble assurer le remplacement total des gains pré-retraite moyens dans le cas des travailleurs qui représentent les 35 p. 100 des travailleurs qui sont au bas de l'échelle et un remplacement de plus de 60 p. 100 dans le cas de 90 p. 100 des travailleurs.

Voilà donc les faits. Il importe donc de se fonder sur les faits et non pas sur des considérations subjectives. Il est prouvé que le système actuel assure aux travailleurs un remplacement de leur revenu à plus de 75 p. 100. La conclusion inévitable s'impose que le système de revenu à la retraite en place est bien plus satisfaisant qu'on ne le croit généralement.

Passons maintenant aux amendements et modifications qui peuvent être effectués. Si vous suivez dans le mémoire, j'en arrive à la page 4. On ne saurait trop insister sur le premier point, la première question, qui est la suivante: Faut-il donner de l'expansion aux dispositions relatives à des pensions obligatoires? Le Conseil des employeurs, après en avoir discuté de façon approfondie, après une réflexion personnelle de chacun des membres du conseil, conclut que nous ne sommes pas en faveur de l'expansion des systèmes obligatoires. Nous

[Text]

tiered pension system in Canada; that is, private pensions developed by industry and labour, and public pensions, the first tier, developed by government; so the one supplements the other.

We would say that in the private scheme, the tax rules for the RRSPs, which I believe were set some eight to ten years ago at \$3,500 maximum, have not been adjusted since for inflation and for changes, and I think there is room for some adjustment, in the view of industry, of that RRSP scheme.

On the second point, the second issue, should there be an automatic inflation indexation of pensions, this is a difficult subject because you are dealing with the uncertainty of the future. There is no doubt that one has to be concerned about what happens. If there is a sudden surge in inflation, it may leave the pension of old persons behind. But here are the facts.

The present scheme has a great deal of flexibility in it. You will find that in industry and in the public sector significant adjustments have been made as inflation has eroded the purchasing power of pensions. The danger of trying to blanket this with some automatic indexation is that you will cause more harm than benefit, because you will make uneconomic the employment of some of the people who are subject to such an indexed scheme. So it really is a serious point that it is not as though the system is so rigid. The facts are there is a great deal of ad hoc adjustment.

We have gone through a serious recession in 1982 and 1983. I think it has changed our thinking about inflation. Certainly this is not the time to make a sudden leap forward. I think if there is any one thing you could do that would be terribly symbolically bad, it would be to adjust at this point, in a fixed way, for inflation.

I think we are going to have to swallow some of the recession. We have wage settlements for example in British Columbia now that are swinging between, in the private sector, 0% and 6%. That is not a reflection of inflation. That is a reflection of ability to pay. That is the tough medicine of this particular period. Companies have had to cut back. The direct relationship between wage increases and inflation has not been preserved, because the overriding concern is to keep the viability of the enterprise and to keep people employed.

So we would urge you not to adopt the excess interest approach advocated by the Canadian Association of Pension Supervisory Authorities.

Now, on the next issue, the funding of the Canada Pension Plan, the council believes the financing of the CPP should be on a pay-as-you-go basis. We believe it should not be fully funded, since to do so would require unreasonably large diversions of corporate funds at a time when Canada requires all the capital investment possible to update plant and equipment and embrace new competitive technological developments.

[Translation]

sommes pour le maintien d'un système de pension en deux paliers au Canada. Autrement dit, les pensions privées administrées par l'industrie et par les syndicats et des pensions publiques, le premier palier, administré par le gouvernement. L'une et l'autre se complètent.

Dans le cas des régimes privés, les règlements fiscaux relatifs au Plan d'épargne-retraite enregistré qui, il y a huit ou dix ans, fixait le maximum à \$3,500, n'ont jamais été ajustés depuis lors pour tenir compte de l'inflation et de l'évolution de la situation; je pense que dans ce cas certains ajustements s'imposent pour les personnes employées.

Deuxième question: Faut-il mettre en place un système d'indexation automatique des pensions? C'est un sujet difficile car les aléas de l'avenir sont en cause. Aucun doute, l'avenir est une cause d'inquiétude; s'il y avait une remontée soudaine de l'inflation, les personnes âgées risqueraient de rester à la traîne. Mais ici, les faits interviennent.

Le régime actuel est excessivement souple. Vous constaterez que dans l'industrie et dans le secteur privé des ajustements ont été effectués au fur et à mesure que l'inflation sapait le pouvoir d'achat des retraités. En imposant une indexation universelle automatique, on fera plus de mal que de bien car certaines catégories de gens qui bénéficieraient de cette indexation n'auront plus aucune raison économiquement parlant de travailler. C'est donc un problème grave, mais le système actuel n'étant pas immuable, les ajustements sont effectués.

En 1982 et 1983, nous avons traversé une période grave de récession. Je pense que cela nous a forcé à voir l'inflation sous un angle différent. Ce n'est certainement pas le moment de faire un bond en avant. Du point de vue symbolique, la pire chose que l'on pourrait faire actuellement, ce serait d'imposer des ajustements fixes pour faire face à l'inflation.

Nous allons devoir avaler une partie des effets de la récession. Par exemple, dans le secteur privé en Colombie-Britannique à l'heure actuelle, les règlements salariaux oscillent entre 0 et 6 p. 100. Dans ce cas-là, ce n'est pas l'inflation qui est en cause, c'est la possibilité de payer. Voilà le remède amer de notre époque. Les compagnies ont dû faire des sacrifices et le lien qui existe entre les augmentations de salaire et l'inflation n'est pas resté stable parce que ce qui importe avant tout c'est de faire fonctionner l'entreprise et de garder les employés.

Je vous supplie donc de ne pas suivre le conseil de l'Association canadienne des organismes de contrôle des pensions qui veulent fonder le système sur les intérêts excédentaires.

Passons au sujet suivant, le financement du Régime de pension du Canada. Le conseil estime que le financement du RPC devrait être autonome. Nous ne sommes pas en faveur d'un financement à 100 p. 100 puisque, pour y parvenir, il faudrait immobiliser des fonds considérables appartenant aux sociétés à une époque où le Canada a besoin d'un maximum d'investissements en capitaux pour moderniser les usines et le matériel et prendre sa place sur la scène technologique actuelle.

[Texte]

Survivor benefits: the council is concerned about the inadequate provision of continuation of income to the spouse of a deceased pensioner. We recommend the basic pension, benefits of a joint and survivor nature, with optional waiver provisions upon the written consent of both spouses. We recognize that this is an area where there can be hardship to survivors, and therefore we would recommend something be done about it.

The council endorses the need for adequate communication of pension information to plan members. We strongly recommend that an effort be made to have uniform statutory pension disclosure requirements in all provinces.

• 1540

This would be helpful to many employers who have employees in several provinces and thus currently meet several different provincial requirements.

We also recognize that there is an important manpower component to this issue of pensions: that the mobility of people sometimes depends on pension considerations. Uniform legislation has tried to address this by working on different vesting standards and trying to bring the vesting down and down further and further.

We would throw out for your consideration the notion of a national clearing house for vested pensions at a five-year level that would permit employers to encourage employees to come to their enterprises without either the employee or the employer suffering any particular problems with the mobility of the pension. In effect, such a clearing-house would encourage mobility and provide greater protection to employees. This idea has developed from some of our experts in the council, and I would be happy to have them elaborate on it if you have questions.

May I just conclude the formal part of our brief with the reiteration that the pensions as studied by the federal task force of 1979 and the B.C. government green paper have demonstrated the level of adequacy of the present retirement system. Therefore the council does not endorse the expansion of mandatory pension arrangements, nor does it support automatic indexation of pension benefits.

We caution the government to move carefully before implementing new programs which lock it into long-term expenditure commitments and increase the tax load on industry.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Matkin.

Hopefully, there will be some time left at the end for myself, but I am going to open up with my members. I will start with a member of Parliament for British Columbia, Mr. Ted Miller.

[Traduction]

Prestations au survivant: Le conseil déplore que le revenu du conjoint d'un retraité décédé ne soit pas suffisant. Nous sommes en faveur de prestations de base en commun et destinées à un survivant avec une disposition de renoncement facultative sous réserve du consentement écrit des deux conjoints. Nous savons que les survivants risquent de se trouver dans une situation difficile et par conséquent il importe de trouver une solution.

Le conseil estime qu'il est important de bien informer les membres d'un régime sur les termes de leur pension. Nous sommes tout à fait en faveur de dispositions qui exigeraient la communication des informations relatives au régime de pension dans toutes les provinces.

Cela serait utile à bon nombre d'employeurs ayant des employés dans plusieurs provinces et qui doivent pour cette raison, à l'heure actuelle, respecter de nombreuses exigences provinciales différentes.

Nous reconnaissons aussi l'existence d'un élément important ayant trait à la main-d'oeuvre dans la question des pensions. La mobilité des gens dépend parfois de considérations reliées à la pension. Par le biais de la législation uniforme, nous avons tenté de régler ces questions en formulant des modalités d'attribution de la part patronale différente, et en essayant de réduire autant que possible l'attribution en question.

Nous voudrions porter à votre attention l'idée d'un bureau de compensation national qui s'occuperait de régimes de pensions comprenant l'équivalent de cinq années de contributions patronales qui permettrait aux employeurs d'encourager les travailleurs à venir se joindre à leurs entreprises sans que ni l'employé ni l'employeur n'ait à subir de difficultés particulières relativement à la mobilité du régime de pensions. En réalité, un bureau de compensation de ce genre favoriserait la mobilité tout en offrant une meilleure protection aux employés. Cette idée a été élaborée par certains experts du conseil et je serais heureux de leur demander d'élaborer davantage sur le sujet si vous aviez des questions.

J'aimerais terminer la partie formelle de notre mémoire en rappelant que l'étude du régime de pensions du groupe de travail fédéral de 1979 et le Livre vert du gouvernement de la Colombie-Britannique ont démontré que le système actuel de pensions est adéquat. Par conséquent, le conseil n'endosse pas l'élargissement des conditions obligatoires relatives aux pensions et n'est pas en faveur non plus de l'indexation automatique des crédits de pensions.

Nous recommandons au gouvernement d'agir avec prudence avant de mettre en oeuvre de nouveaux programmes qui l'engageront dans des dépenses à long terme et augmenteront du même coup le fardeau fiscal de l'industrie.

Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Matkin.

J'espère qu'il me restera encore un peu de temps à la fin. Je vais commencer par les membres que j'ai sur ma liste. Je vais

[Text]

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome the Employers Council of B.C. to my home province. We have had some interesting briefs here today.

I would just like to inquire about one comment in particular. On page 2 of the brief—and this is regarding your assessment of the present system and the number of reports you quote as being an adequate system at the moment. I am quoting:

Significantly, however, for a very large percentage of earners—almost 30%—100% of pre-retirement income was replaced, assuming no income sources other than OAS, GIS and CPP.

You are aware that a combination of all three of those would not put a person above the poverty line, under the present system of public plans. A person collecting all three of those could be at the poverty level or below.

Mr. Matkin: What that indicates is, first of all, the income only for that one person rather than the income for two persons receiving those benefits. Secondly, I think the point that the further study made was that it does not take into account the private ownership of homes, which has been a significant factor in pension benefits.

But the key point is that what we are asking is what protects pre-retirement income? You may be asking a different question. What this statistic says is that 30% of the people were getting that amount of money before they retired. There may be another social policy that that amount of money may not be enough; but then that should be addressed in a broader context. I recognize you cannot ignore the issue, but you cannot simply solve all the problems of society through the pension system.

One of the important ingredients about our pension system is it has a lot of sense of self-restraint and self-responsibility to it. It is not a welfare scheme. There is a sense of dignity in our pension schemes that is sometimes lost in welfare.

Mr. Miller: We are particularly concerned about elderly women, many of whom find themselves exactly in this position: alone and with few assets.

Mr. Matkin: Yes.

Mr. Miller: And without improving the pension system, they are going to continue to live in poverty, generation after generation, unless there is some upswing in employment opportunities for women, increased opportunity through the private pension plans to contribute in some way; and that would be increased employment, we would hope—and we

[Translation]

tout d'abord donner la parole à un député de la Colombie-Britannique, M. Ted Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

J'aimerais tout d'abord souhaiter la bienvenue à l'*Employers' Council* de ma province, la Colombie-Britannique. Nous avons reçu des mémoires intéressants aujourd'hui.

J'aimerais avoir certains renseignements au sujet d'un point en particulier. C'est à la page 2 du mémoire où il est question de l'évaluation que vous faites du système actuel et des rapports qui disent que le système est inadéquat à l'heure actuelle:

De façon significative, cependant, un très large pourcentage de bénéficiaires, près de 30 p. 100, ont vu leur revenu avant la retraite compensé à 100 p. 100, compte tenu d'aucune autre source de revenu que la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti et le Régime de pensions du Canada.

Vous savez que ces trois genres de prestations ensemble ne placeraient pas une personne au-dessus du seuil de la pauvreté dans le système de régimes publics que nous avons à l'heure actuelle. Quelqu'un qui les recevrait toutes les trois pourrait se retrouver au seuil de la pauvreté ou en-dessous.

M. Matkin: Premièrement, il ne s'agit que du revenu d'une seule personne et non de celui de deux personnes recevant ces prestations. Deuxièmement, je pense que ce que l'étude approfondie a révélé est qu'on ne tient pas compte de la possession de propriétés qui a été un facteur comptant pour beaucoup dans la détermination des avantages reliés à la pension.

Mais l'important est de savoir ce qui protège le revenu avant la retraite. Il peut arriver que votre optique soit différente. Ce que cette donnée statistique indique est qu'il y a 30 p. 100 des gens qui recevaient cette somme d'argent avant leur retraite. Il peut y avoir une autre politique sociale selon laquelle cette somme ne serait pas suffisante, mais il faudrait examiner la chose dans un contexte plus large. J'admets qu'on ne peut ignorer cette question, mais on ne peut résoudre tous les problèmes de la société uniquement au moyen du régime des pensions.

Un des éléments importants de notre système est qu'il demande à ceux qui y participent de faire preuve d'un sens aigu de réserve et de responsabilité personnelles. Il ne s'agit pas d'un système d'assistance sociale. Notre système de pensions comporte un certain sens de dignité qui se perd parfois dans le contexte de l'assistance sociale.

M. Miller: Nous nous inquiétons surtout du sort des femmes âgées dont bon nombre se trouvent exactement dans cette situation, seules et presque démunies.

M. Matkin: Oui.

M. Miller: Et sans amélioration au régime de pensions, elles vont continuer à vivre dans la pauvreté, de génération en génération, à moins qu'il ne survienne une relance au niveau de l'emploi pour les femmes qui leur offrirait plus de possibilités de participer à des régimes de pensions privés—et cela créerait

[Texte]

certainly hope that that would occur. This indeed is a welfare pension system, because it is means-tested.

The Guaranteed Income Supplement does not even bring people up to the poverty level. We are hearing from most groups that the Canadian economic system really can, and should, morally be obligated to provide an adequate income in retirement. That is a priority of most groups we have talked to; and we are aware that our present system is not doing that.

In your brief, you are not giving us very much opportunity to see that improve. You are not asking for any . . .

Mr. Matkin: In fairness, Mr. Miller, I think we are making some important recommendations that may impact on that. But what you have identified is certainly an important public policy: to have adequate income for the elderly. We have recommended that there be a change to the survivor benefits. This could have a very positive impact on some of the elderly women you are identifying, who may have lost the survivor benefit under the present pension.

The reality is that more than one public policy is at stake. We cannot throw the baby out with the bath water in terms of our present fragile economic system. We have to be concerned about adding further costs to the private schemes. We have to be concerned about the cost of government, and I guess we have to raise the basic question, are pensions going to be the primary place in which the social safety net for a person's retirement is going to be resolved; is that the only place?

Mr. Miller: No; and I think this committee is aware that there are some social questions that we ourselves do not want to deal with through the pension system. But statistics that we have, I do not think, give us the same confidence that the council seems to have that the present system is meeting the needs as you indicate. When 54% of people in retirement are collecting the guaranteed income supplement, it indicates they have not had the opportunity to save, whether it is through individual investments or RRSPs or whatever mechanism. That means test indicates 54% still are receiving some income from government which is means-tested.

I am looking at your brief, and I appreciate what you are saying. But our task here is to deal with pensions not only in the next two years, and your concern about the recovery program . . . we have to deal with pensions so that the elderly, over the years, have the opportunity to live in greater dignity than some of them are living in now, and hopefully develop a pension scheme which will provide the opportunity for people indeed to save for their retirement age.

[Traduction]

une augmentation de l'emploi, espérons-nous. Nous souhaitons vraiment que cela arrive.

Le système est vraiment un système de pensions d'assistance sociale parce qu'il comporte une justification des ressources dont disposent les gens et le supplément de revenu garanti ne porte même pas leur revenu au seuil de la pauvreté. La plupart des groupes soutiennent que le système économique canadien peut véritablement, et devrait moralement, offrir un revenu convenable lors de la retraite. Pour la majorité des groupes avec lesquels nous nous sommes entretenus, c'est une priorité. Nous savons que notre système actuel ne répond pas à ce critère.

Or, dans votre mémoire, vous ne nous offrez pas beaucoup de possibilités d'amélioration. Vous ne demandez aucune . . .

M. Matkin: En toute justice, monsieur Miller, je pense que nous faisons un certain nombre de recommandations importantes qui peuvent avoir une influence positive. Ce que vous avez dit à propos du revenu convenable pour les gens âgés constitue bien sûr une question de nature publique d'importance. Nous avons recommandé qu'un changement soit apporté aux prestations conjointes et reliées au dernier vivant. Cela pourrait avoir des conséquences très positives pour certaines des femmes âgées dont vous avez parlé qui peuvent avoir perdu les avantages accordés au dernier vivant dans le présent système.

La réalité est qu'il y a plus d'une mesure publique en jeu. On ne peut tout régler d'un seul coup quand on tient compte du système économique fragile qui prévaut à l'heure actuelle. Nous devons nous interroger sur l'imposition de coûts additionnels aux systèmes privés. Il nous faut aussi nous préoccuper des coûts que cela implique pour le gouvernement et soulever aussi la question fondamentale de savoir si les pensions vont constituer le système principal dans lequel le réseau de sécurité sociale de la retraite des gens va être résolu. Ce n'est pas le seul système?

M. Miller: Non, et je pense que le présent comité sait qu'il y a certaines questions de nature sociale que nous ne voulons pas nous-mêmes voir réglées par l'entremise du système des pensions. Les statistiques que nous possédons ne nous donnent pas, je crois, la même confiance que le conseil semble avoir à l'effet que le système actuel répond aux besoins, comme vous l'indiquez. Quand on constate que 54 p. 100 des retraités reçoivent le supplément de revenu garanti, cela indique qu'ils n'ont pas eu la chance d'épargner, que ce soit par le biais d'investissements personnels, de régimes enregistrés d'épargne-retraite ou de quelque autre système que ce soit. La justification des ressources en question indique que 54 p. 100 des retraités reçoivent encore certains revenus du gouvernement qui eux aussi demandent que les ressources soient justifiées.

Je lis votre mémoire et je suis sensible à ce que vous dites. Cependant, nous devons nous occuper des pensions à plus long terme que pour les deux prochaines années et nous ne voulons pas retarder le programme de la relance. Nous devons nous occuper de ce qui concerne les pensions afin que les gens âgés, avec les années, aient la possibilité de vivre dans un contexte plus digne que celui dans lequel certains d'entre eux vivent à l'heure actuelle, et élaborer, nous l'espérons, un système de

[Text]

Mr. Matkin: I think we would support that objective. It is just, as I said at the beginning, unfortunately this is not a simple subject. I think one of the realities is that you may be identifying the legacy of mistakes in the past in some of the private and public schemes that have not, for example, vested. That is why we have put out the idea of a national clearing-house and the five-year uniform vesting rule.

What you are identifying is a statistic: 54% of people retiring now are using the means test. Why did that happen? It is not something you did in this year. I think it would be quite unfair for you to take the full burden right now and say, okay, we will redress the mistakes of 40 or 50 years of government and industry in Canada. It is making that kind of clean sweep. If you just focus on that statistic that you have put out and ignore that that arose because of what we have been doing over the past years, including a failure to deal adequately with survivor benefits—you take that into account; you say, how much can we correct today; how much of the bath water can we throw out and improve the pension system and still keep the economic baby alive . . . ?

• 1550

I think we are both trying to do the same thing. We are not trying to denigrate that objective, Mr. Miller, which you are identifying. We are just saying how can you do it and still keep the viability of the economy? We recognize that you are not writing on a clean sheet. We have been in this business; this is not a new subject. Pensions have been a problem in Canada since the beginning of this century.

Mr. Miller: Is it a problem? Your brief indicates that it is not a big problem. Is it a problem?

Mr. Matkin: Our brief indicates that it is a problem. We have identified the measures that should be addressed. We have said it is not as serious a problem as some have thought. It is a question of what is happening. Is the world falling in? There are a lot of problems in Canada. We have problems of productivity. We have problems of hours of work. We have unemployment problems. We have some very serious problems in Canada right now. This is one.

We can try to solve this problem, but let us not, like the fellow banging out the dent in the bottom of a tin can, create three more problems on the inside of the tin can. Let us recognize that it is a very delicate art to bang that dent out; and if you hit too hard, instead of having one dent on the bottom, you are going to have three dents on the inside.

[Translation]

pensions qui permettra aux gens d'économiser vraiment en prévision de leur retraite.

M. Matkin: Je crois que nous serions d'accord avec cet objectif. Comme je l'ai dit au début, la difficulté est que la question n'est malheureusement pas simple. Je crois qu'une des réalités est que l'on peut mettre le doigt sur les lacunes passées de certains systèmes privés et publics qui n'ont pas, par exemple, donné lieu à une accumulation de la part patronale. C'est pourquoi nous avons suggéré l'idée d'un bureau de compensation national et de la mesure uniforme relative à l'attribution de la part patronale de cinq ans.

Ce que vous avez là est une donnée statistique: 54 p. 100 des retraités doivent justifier leurs ressources actuellement. Pourquoi cela s'est-il produit? Ce n'est pas nouveau de cette année. Je crois qu'il serait plutôt injuste de prendre tout l'ensemble du problème et de dire, bon, nous allons redresser les erreurs qui ont été faites dans les 40 ou 50 dernières années par le gouvernement et l'industrie au Canada. Il serait plutôt difficile de faire un tel grand ménage. Si vous ne vous occupez que de la donnée statistique que vous nous avez transmise en ne tenant pas compte que cela est arrivé en raison de nos agissements des années passées, y compris une incapacité de régler de façon adéquate les questions relatives aux avantages au dernier vivant . . . vous tenez compte de cela. Vous dites, que peut-on corriger aujourd'hui? Quelles sont les possibilités d'élaguer le système et d'améliorer le régime de pensions actuel sans tuer la relance économique naissante?

Je crois que nos buts sont les mêmes. Nous ne voulons pas dénigrer l'objectif que vous poursuivez, monsieur miller. Nous vous demandons tout simplement comment vous pouvez parvenir à cela et préserver en même temps la viabilité de l'économie. Nous savons que vous devez composer avec bien des éléments qui existent déjà. Nous connaissons bien la question, ce n'est pas nouveau pour nous. Les pensions sont un problème au Canada depuis le début du siècle.

M. Miller: Est-ce bien un problème? Votre mémoire indique qu'il n'est pas bien important. S'agit-il d'un problème?

M. Matkin: Notre mémoire indique qu'il s'agit bel et bien d'un problème. Nous avons énoncé les mesures qui devraient être prises. Nous avons dit que le problème n'était pas aussi grave que certains l'avaient cru. Tout se rattache à la situation actuelle. Nous faisons face à bien des difficultés au Canada. Nous avons des problèmes avec la productivité, les heures de travail et l'emploi, entre autres. Nous éprouvons de très graves problèmes au Canada à l'heure actuelle. Celui des pensions en fait partie.

Nous pouvons tenter de le résoudre, mais de grâce, n'allons pas, comme celui qui essaie de débosser en frappant le fond d'une boîte de conserve, créer trois autres problèmes au fond de la boîte. Entendons-nous pour dire que c'est un travail très délicat que de débosser la surface d'un objet et que si on frappe trop fort, au lieu de n'avoir qu'une bosse au fond de la boîte, on en aura fait trois autres sur la paroi intérieure.

[Texte]

Really, I guess that is what our message is. It is one problem. It is an important problem. If you put it in perspective, it is not as serious a problem as some have suggested. That is the evidence. That is the context in which you are working.

The Chairman: This is your last question, Mr. Miller.

Mr. Miller: I would just like to thank the council for their point of view; and we will consider all the presentations we get here. I appreciate what you are saying. I might not agree with it, but I appreciate your saying it.

Mr. Devine: If I may supplement that point, Mr. Miller, I think what you are alluding to, which I think is not within this brief, nor should it be, is that pensions are usually based on pre-retirement income. What you have said is that the pre-retirement income of too many Canadians is inadequate; and you have spoken particularly not of survivors, I think, but of single women. Well, that is all tied up with the issue of the disparity in earnings between men and women. That is a huge subject and a huge can of worms; but I do not think this is what we are talking about today. That is another subject, and a very big one.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Yes, thank you, Mr. Chairman.

I would like to know a little more about this concept of a clearing-house for the mobility of pensions. I am not sure I understand the concept as you express it.

Mr. Matkin: Let me ask Jim McPherson's view.

Mr. Jim McPherson (Committee Member, Employers Council of B.C.): I hope to give it a try, but I am not an expert. I am the chief financial officer of a major mining company, and of course the mining industry by its very nature is dealing with wasting assets and finite resources. A mine may last anywhere from 10 to 50 years; most of them 15 to 18 years.

The question of portability is a problem we have. Within our group of mines—and we are speaking of six different companies—we have common pension plans and we can transfer people from one to another. They end up with a common pension. But if they choose to go to another mining company, quite often they have had the privilege of withdrawing their money. If there were some mechanism, a government body—or locked in in some way that an RRSP could be locked in—where these people could take those moneys, including our contributions, employer and employee contributions, and at the end of their working life have a decent pension based on their career earnings, based on their lifetime... I have seen people who have joined us at, say, 50—15 years of life—and they say, gosh, that is an inadequate pension. But were we, as the last employer, to take responsibility for their working career from age 20 to age 50? They very likely have had their

[Traduction]

De façon imagée, je crois que c'est là notre message. Il s'agit d'un problème, d'un problème important. Quand on le met en perspective, il ne constitue cependant pas un problème aussi grave que certains l'ont prétendu. Cela est évident. C'est le contexte dans lequel vous travaillez.

Le président: C'est votre dernière question, monsieur Miller.

M. Miller: J'aimerais remercier le conseil du point de vue qu'il nous a donné et nous allons examiner toutes les présentations que nous avons. Je comprends ce que vous avancez. Je ne suis pas forcément d'accord avec tout, mais j'apprécie que vous nous en fassiez part.

M. Devine: J'aimerais ajouter quelque chose, monsieur Miller. Je pense que ce à quoi vous faites allusion, et qui à mon avis ne fait pas partie du mémoire et ne devrait pas en faire partie, est que les pensions sont généralement fondées sur le revenu avant la retraite. Vous avez dit que le revenu avant la retraite de trop de Canadiens était inadéquat et vous avez parlé en particulier non pas des derniers vivants, je pense, mais des femmes seules. Cela se rattache à la question de l'écart entre les revenus des hommes et des femmes. C'est un sujet très vaste et une question qui comporte bien des éléments de nature délicate, mais je ne crois pas que ce soit ce dont nous parlons aujourd'hui. C'est une autre question qui est très vaste.

M. Miller: Très bien, merci.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Oui, merci, monsieur le président.

J'aimerais en savoir un peu plus à propos de cette idée de bureau de compensation pour la mobilité des pensions. Je ne suis pas sûr de comprendre le concept tel que vous l'expliquez.

M. Matkin: Permettez-moi de laisser Jim McPherson s'exprimer là-dessus.

M. Jim McPherson (membre du comité, Employers Council de C.B.): Je vais essayer de vous donner des explications, mais je ne suis pas un expert en la matière. J'occupe le poste d'agent financier principal d'une compagnie minière importante et bien entendu, l'industrie minière, de par sa nature, fonctionne dans un secteur dont les actifs diminuent et les ressources sont épuisables. Une mine peut durer de 10 à 50 ans. La plupart d'entre elles ont une durée d'exploitation de 15 à 18 ans.

La question du transfert est un problème que nous avons. Dans notre groupe de mines, comportant six compagnies différentes, nous avons des régimes de pensions qui peuvent passer d'une compagnie à une autre. Les travailleurs ont en fin de compte un régime de pensions commun. Quand ils passent à une compagnie minière différente, ils ont très souvent la possibilité de retirer leur argent. S'il existait un système quelconque, par l'entremise d'un organisme gouvernemental ou d'un REER, pour leur permettre de transférer ces sommes d'argent, y compris nos contributions, celles de l'employeur et de l'employé, ils pourraient se retrouver à la fin de leur vie active avec une pension décente qui serait fondée sur les revenus de toute leur carrière et de leur vie entière. J'ai entendu des travailleurs qui se sont joints à nous à l'âge de 50 ans dire après 15 ans de service que leur pension était insuffisante. Mais devrions-nous, en qualité de dernier employeur,

[Text]

money back and they have spent it. They have forgotten about that.

That is the context in which we are thinking.

Mr. MacLellan: I see.

Mr. McPherson: I do not know how it would work. Maybe trust companies could do it—something; but that concept.

Mr. MacLellan: Yes. You mention in your brief the term “uniform national pension regulations”. Could some of these regulations apply to this clearing-house principle?

Mr. McPherson: This would be the start. Let us say vesting were common, instead of 15 years in some jurisdictions and 5 years in another. That would be one. Yes, it is all tied in.

Mr. MacLellan: Are there any other uniform national pension regulations you have considered that you feel would help not only the uniformity of the pension system and the mobility of the pension system but the private plans in general?

Mr. McPherson: Not really. Again, in our experience, because we do work in different provinces, usually, because you cannot fragment a pension plan and you transfer employees around, there is an automatic going to the top level, the most demanding jurisdiction, which at this time, for our company—and I specify it... would be Ontario. Although 80% of our employees are in B.C., most of the standards are based on the Ontario...

Mr. Matkin: Jim, would it not be true that disclosure would be another subject we would not mind having...

Mr. McPherson: Oh, sorry, disclosure; certainly.

Mr. Matkin: Disclosure and communication.

Mr. McPherson: Yes, we do that voluntarily as a company, but it is one we would...

The Chairman: Just as a piggyback to this line of questioning, are you asking the provincial government in British Columbia to institute benefit standards? As a group, have you been pressuring them?

Mr. Matkin: I do not know if our council has, but I know the pension industry has talked to the government about it. I have been on the receiving end of that; and if you wish, I could speak for the government. But it would be better if...

Mr. Devine: It would be better if you do not.

Mr. Matkin:—you spoke to the government directly.

[Translation]

prendre la responsabilité de leur carrière active de 20 à 50 ans? Ils ont probablement reçu cet argent à un moment où à un autre et l'ont dépensé. Ils ont oublié leur retraite.

C'est le contexte dans lequel nous voyons les choses.

M. MacLellan: Je vois.

M. McPherson: Je ne sais pas comment cela pourrait fonctionner. Peut-être faudrait-il mettre la chose entre les mains de compagnies de fiducie ou je ne sais trop quoi.

M. MacLellan: Dans votre mémoire, vous utilisez les mots «règles de pensions nationales uniformes». Pourrait-il arriver que certains de ces règlements s'appliquent au principe du bureau de compensation en question?

M. McPherson: Ce serait un début. Disons que les contributions patronales pourraient être communes pendant 15 ans dans certaines provinces et pendant 5 ans dans une autre. Cela pourrait être un début. Oui, ça irait très bien.

M. MacLellan: Y a-t-il d'autres règles de pensions nationales uniformes auxquelles vous avez pensé qui pourraient contribuer, à votre avis, non seulement à l'uniformité du système de pensions et à la mobilité des pensions, mais aussi aux régimes privés en général?

M. McPherson: Pas vraiment. Selon notre expérience, étant donné que nous travaillons dans des provinces différentes... généralement, parce qu'on ne peut fragmenter un régime de pension et qu'on doit muter des employés d'un endroit à l'autre, il existe un mouvement automatique vers le haut, la province qui demande le plus, devrais-je dire, qui à l'heure actuelle, pour notre compagnie, serait l'Ontario. Bien que 80 p. 100 de nos employés travaillent en Colombie-Britannique, la plupart des normes sont fondées sur les exigences de l'Ontario...

M. Matkin: Jim, ne seriez-vous pas d'accord avec moi que le dévoilement des chiffres serait une autre question que nous verrions bien...

M. McPherson: Que les compagnies dévoilent leurs chiffres, sûrement.

M. Matkin: Dévoiler les chiffres et communiquer...

M. McPherson: Oui, nous le faisons de façon volontaire en tant que compagnie, mais c'est une condition que nous...

Le président: Pour faire suite à cette série de questions, j'aimerais savoir si vous avez demandé au gouvernement provincial de la Colombie-Britannique de mettre en place des normes relatives aux crédits des pensions? Comme groupe, avez-vous fait des pressions en ce sens?

M. Matkin: Je ne sais pas si notre conseil l'a fait, mais je sais que les institutions qui s'occupent de pension en ont parlé au gouvernement. Je me trouvais du côté du gouvernement à cet égard, et si vous le désirez, je pourrais parler en son nom. Il serait cependant préférable que...

M. Devine: Il serait préférable que vous ne le fassiez pas.

M. Matkin: ... vous avez parlé au gouvernement directement.

[Texte]

Mr. MacLellan: About the disclosure requirements . . . and I agree they are very important . . . the group preceding you gentlemen talked about insolvencies and companies not making their contributions. Of course, that would not apply to large companies as such, but perhaps to smaller ones. They talked about the right to be able to examine the books of a company to determine whether or not those contributions have been made. What would be the feeling of the council regarding that? If we are going to have disclosure, how do we enforce disclosure? What do you feel would be acceptable to business corporations as a line on enforcing that disclosure?

Mr. Matkin: Mr. Granholm would like to respond to that one, Mr. Chairman.

Mr. Ron Granholm (Committee Member, Employers Council of B.C.): Mr. Chairman, the one suggestion I would make is that there are varying requirements from an actuarial point of view, depending on what province your pension plan is registered in. If there were uniformity in the actuarial requirements, let us say for every second or third year, and that were filed, of course, with the appropriate department with the government, that is disclosure, in fact. But there could be uniformity in what that requirement is.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Granholm: I think that would be sufficient disclosure, and we do that now under our own regulations.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Devine: May I supplement that? Speaking to the question you have asked and the points Jim McPherson and Ron Granholm have made, I find it difficult to understand how, with the regulations—for example, my company operates in the four western provinces. We take, again, the most demanding standard, which is now Saskatchewan, and we conform with that right across. Why B.C. has not introduced a benefit standards act I do not know. I do not understand it; and I have never been employed by the government.

The other point, though, is that I think a lot of people do not understand that most companies—and mine is one of them—have more invested in pension plans—and every one of our employees is covered by a plan—in an organized bargaining unit or a salaried employee. We have as much invested in those as we have in fixed assets. I think that is something that is often lost sight of in these huge corporations with long . . . The pension plan is your longest—you spoke of a 55-year span—term asset; far more than bricks and mortar, machinery and equipment. I could privately give you figures to prove my point.

Mr. MacLellan: Does the council and do your corporations encourage employee representation, employee representatives, on the pension trustee . . . ?

[Traduction]

M. MacLellan: Au sujet de la nécessité que certains chiffres soient révélés—et je suis d'accord avec vous qu'il s'agit d'une question très importante—le groupe qui vous a précédé, messieurs, a parlé de faillites et de compagnies qui ne versaient pas leurs contributions. Cela ne s'appliquerait évidemment pas aux grosses compagnies, mais peut-être aux plus petites. Ils ont parlé du droit de pouvoir examiner les livres d'une compagnie pour vérifier si les contributions qu'elle doit faire l'ont été. Quelle serait l'opinion du Conseil à ce sujet? S'il est question qu'il y ait dévoilement des chiffres, comment allons-nous faire respecter la chose? Que pensez-vous que les sociétés d'affaires seraient prêtes à accepter à ce sujet?

M. Matkin: M. Granholm voudrait répondre à cette question, monsieur le président.

M. Ron Granholm (membre du comité, Employers Council de C.B.): Monsieur le président, la remarque que je ferai est qu'il y a des exigences différentes du point de vue actuariel selon la province où le régime de pension est enregistré. S'il y avait uniformité au niveau des exigences actuarielles, disons à tous les deux ou trois ans, et que des rapports devaient être remis au ministère compétent du gouvernement, cela constituerait, à toutes fins pratiques, un dévoilement des chiffres en question. Mais il pourrait y avoir uniformité au niveau de cette exigence.

M. MacLellan: Oui.

M. Granholm: Je pense que cela serait suffisant et c'est en réalité ce que nous faisons à l'heure actuelle en vertu de nos propres règlements.

M. MacLellan: Oui.

M. Devine: Puis-je ajouter quelque chose? Au sujet de la question que vous avez demandée et des réponses qu'ont fournies Jim McPherson et Ron Granholm, j'ai du mal à comprendre comment, avec les règlements . . . Par exemple, ma compagnie a des exploitations dans les quatre provinces de l'Ouest et nous nous conformons encore à la norme de la Saskatchewan qui demande le plus et nous nous y conformons intégralement. Pourquoi la Colombie-Britannique n'a pas passé de loi sur les normes relatives aux avantages de la retraite, je ne sais pas. Je ne comprends pas et je n'ai jamais été au service du gouvernement.

L'autre point est que je pense que beaucoup de gens ne comprennent pas que la plupart des compagnies—et la mienne fait partie d'entre elles—ont plus d'investi dans les régimes de pensions—étant donné que chacun de nos employés a son propre régime—par le biais d'un groupe de négociation syndical ou en qualité d'employé salarié—ont donc autant d'argent investi dans ces régimes de pensions que d'actifs immobilisés. Je crois que c'est quelque chose qu'on perd souvent de vue dans ces grosses sociétés. Le régime de pensions constitue l'actif dont le terme est le plus long—vous avez parlé de 55 ans—beaucoup plus long que la brique et le ciment, la machinerie et l'équipement. Je pourrais vous fournir certains chiffres en privé pour prouver ce que j'avance.

M. MacLellan: Votre conseil et vos sociétés sont-ils en faveur qu'il y ait des représentants des employés pour discuter avec les mandataires des régimes de pensions?

[Text]

Mr. Devine: Yes, we do.

Mr. MacLellan: So would you consider that a policy of the council?

• 1600

Mr. Matkin: I think it is important, though, to recognize the plans are trusted . . .

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Matkin: —as part of this disclosure. We are dealing with trusted assets. We do not have a council position, but individual companies do in fact do that.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Just before I give it to Mr. Desmarais, in your second recommendation you have here that you do not support automatic inflation indexation because of the uncertainties of cost. If we as a committee could guarantee what the cost would be, would you be in favour of indexation?

Mr. Matkin: I do not think so, because the difficulty is not simply what your inflation index is going to be but the types of pensions. Some of the pension plans we have been administering for the past many years have been funded on a certain basis. Now, if you put in an inflation index, you are going to upset the funding.

The Chairman: But we are talking about the future only. We are not talking about retroactive changes to the existing pension plans if we make a recommendation on the excess interest approach.

Mr. McPherson: Mr. Chairman, I do not know how you could guarantee an inflation index. Secondly, a large and increasing proportion of plans now are what they call "formula plans"; and again, that was one of my hesitations as financial officer when we introduced it. That alone presents the company with a blank cheque, because when we say we will pay x years of service times a formula, whether it be one, one and one half, one and three quarters, times your final five-year average, and you take a 30-year employee—and inflation alone . . . There is quite an answer in those types of plans anyway, to your inflationary factor, based on pre-retirement income.

Mr. Miller mentioned the question of people living in poverty. I think you will find that many of those aged pensioners were on private company pensions. Where the erosion has been has been in the question of inflation; and that I do not think is the employer's or industry's problem. Government created inflation. To burden industry with the charge that you are giving inadequate pensions is . . .

The Chairman: I am not asking that question. You misunderstood me, Mr. McPherson. What other groups have said,

[Translation]

M. Devine: En ce qui nous concerne, nous le sommes.

M. MacLellan: Diriez-vous donc que c'est une politique du conseil, que ce serait une . . .

M. Matkin: Je crois qu'il est important, cependant, de reconnaître que les régimes sont . . .

M. MacLellan: Oui.

M. Matkin: Nous parlons des actifs en fiducie. Le Conseil n'a donc pas de position à cet égard, mais dans le cas de compagnies individuelles comme Bassett et McGavins, c'est ce que nous faisons, en fait.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Le président: Dans la deuxième recommandation vous n'appuyez pas l'indexation automatique au taux d'inflation en raison des incertitudes que cela pose à l'égard du coût. Si le présent Comité pouvait vous assurer de ce que le coût sera, seriez-vous en faveur de l'indexation?

M. Matkin: Je ne crois pas, parce que la difficulté ne tient pas uniquement à ce que l'indice de l'inflation sera, mais aussi aux types de régimes de pensions. Certains des régimes que nous administrons depuis plusieurs années ont été financés d'une certaine façon; si on vient y ajouter un indice d'inflation, nous allons déranger le système de financement.

Le président: Mais nous ne parlons que pour l'avenir seulement. Il n'est pas question de changements rétroactifs qui existent dans les régimes de pensions si nous faisons une recommandation au sujet de l'approche relative aux intérêts additionnels.

M. McPherson: Monsieur le président, je ne sais pas comment vous pouvez garantir votre indice d'inflation. Nous pourrions le garantir, mais serions-nous d'accord? Je ne sais pas comment vous pouvez arriver à le garantir. Deuxièmement, de plus en plus de régimes comportent des formules, et c'était là encore une des choses qui me faisaient hésiter en tant qu'agent financier quand nous avons introduit cela. La compagnie se retrouve avec un chèque en blanc parce que lorsqu'on dit que la pension sera calculée à partir d'un nombre d'années de service donné multiplié par tel ou tel pourcentage du salaire, qu'il s'agisse d'une, d'une et demie ou d'une fois et trois quarts la moyenne de salaire des cinq dernières années . . . quand on prend l'exemple d'un employé de 30 ans de service et qu'on calcule l'inflation . . . Il y a déjà une solution à la question de l'inflation basée sur le revenu avant la retraite dans les régimes de ce genre de toute façon.

M. Miller a soulevé le problème de ceux qui vivent dans la pauvreté. Je crois qu'en y regardant de près, vous constaterez que plusieurs de ces retraités avaient des régimes de pensions de compagnies privées. L'érosion qui s'est produite tient à l'inflation et cela n'est pas, je crois, le problème de l'employeur ou de l'industrie. C'est le gouvernement qui a créé l'inflation. Je crois que d'accuser l'industrie de ne pas donner de pensions suffisantes est . . .

Le président: Ce n'est pas ce que je demande. Vous me comprenez mal, monsieur McPherson. Ce que d'autres groupes

[Texte]

including business groups who have approached this committee, was not so much in terms of automatically saying that never will we be able to afford any excess interest approach. They may not be able to afford the formula we put forward in the green paper. They said, well, we will come back with a formula that is much more conservative.

The problem this committee has is not so much—and we are not suggesting for one moment that the evidence that has been given to this committee is that the industry have used excess interest in their pension funds to reduce industry's cost. To a large measure what they have done is they have increased benefits with that excess interest.

Mr. McPherson: That is right.

The Chairman: The difficulty we have as a committee is determining the fairness of the distribution of that excess interest. Others have come before us, largely pensioners' groups, who, if we accept the fact that a pension is a deferred wage, that some of that was theirs—they are saying they have never, because they have had no access to an excess interest approach—that they basically have had the short end of the stick. What they would have preferred to have had occur was that there should have been equal sharing of that excess interest between present workers and retirees. That is a question we have to look at in terms of the presentations that are made. That is what the context of that is.

Mr. McPherson: I see.

The Chairman: I am not suggesting for one moment that the industry has taken that excess interest to reduce its cost. It is just how was it shared. The retirees who come before us—and that comes back to what Mr. Miller has stated—a large part of them have remained in poverty because they have had no inflation protection for their pensions when they went on; when had they been able to have shared that with the existing workers, they would be in much better shape.

Mr. McPherson: At the penalty of your existing workers when they retire.

The Chairman: Certainly.

Mr. McPherson: Again I use the argument, sir, that inflation was third-party induced, i.e., the government; and perhaps it is the government's responsibility to make good that loss due to inflation.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you.

What is the council position on mandated vesting and portability? I notice you mention five-year vesting. What is the council position on both of those?

Mr. Matkin: We have discussed those in our committee, but I do not think it is fair to say we have a firm council position.

[Traduction]

ont dit, y compris des groupes d'affaires ayant approché le présent Comité, ne revenait à dire automatiquement que nous ne pourrions pas nous permettre quelque approche que ce soit à l'égard des intérêts excédentaires; ils peuvent ne pas pouvoir respecter la formule que nous avons définie dans le livre vert. Ils ont dit qu'ils allaient revenir avec une formule beaucoup plus conservatrice.

Le présent Comité ne prétend pas pour un instant que les témoignages qui lui ont été faits l'ont convaincu que l'industrie a utilisé l'intérêt supplémentaire qu'elle a recueilli dans les régimes de pensions pour réduire ses frais d'exploitation... dans une large part, l'industrie a accru ses bénéfices avec l'intérêt en question.

M. McPherson: C'est juste.

Le président: La difficulté que nous éprouvons en tant que Comité consiste à déterminer ce qui est juste dans la distribution de cet intérêt excédentaire. D'autres nous ont dit, surtout des groupes de retraités, si on accepte le fait qu'une pension est un salaire différé, qu'une certaine partie de cet intérêt leur appartenait—disant cela parce que n'ayant eu aucune possibilité de bénéficier d'une mesure quelconque à l'égard de cet intérêt excédentaire, ils n'ont pu tirer beaucoup partie de cet avantage. Ils auraient préféré un partage égal de cet intérêt entre les travailleurs en poste actuellement et les retraités. C'est une question qu'il nous faut examiner à la lumière des présentations qui sont faites. C'est le contexte général dans lequel tout cela fonctionne.

M. McPherson: Je vois.

Le président: Je ne prétends pas du tout que l'industrie s'est servie de l'intérêt en question pour diminuer ses frais. Je m'interroge cependant sur la façon dont il a été partagé? Les retraités qui nous ont parlé—et cela revient à ce que M. Miller nous disait—un grand nombre d'entre eux sont demeurés dans la pauvreté parce qu'ils ne pouvaient bénéficier d'aucune protection contre l'inflation quand ils ont pris leur retraite. S'ils avaient cependant pu partager cet intérêt avec les travailleurs en poste à l'heure actuelle, ils s'en tireraient beaucoup mieux.

M. McPherson: Au détriment des travailleurs actuels lors de leur retraite.

Le président: Certainement.

M. McPherson: Je répète à nouveau, monsieur, que ce ne sont ni les travailleurs ni les retraités qui ont provoqué l'inflation, mais bien le gouvernement. C'est peut-être à lui qu'il revient alors de compenser cette perte causée par l'inflation.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci.

Quelle est la position du Conseil à l'égard de l'attribution patronale par mandataire et du transfert des pensions? Je remarque que vous parlez d'une attribution patronale de cinq ans. Quelle est la position du Conseil là-dessus?

M. Matkin: Nous avons discuté de cela au sein de notre comité, mais je ne crois pas qu'il serait juste de dire que nous

[Text]

We are of the view that there is some opportunity there for uniform legislation. That is, the five years we have discussed amongst the industry experts seem to be a fair limit at this time; and the idea of some portability administered through a national clearing-house—without interfering with the basic mix. Do not upset the basic idea of a private scheme and a public scheme, but just provide a vehicle, somewhat as the RRSP is in a sense a vehicle that individuals and private people can use; it is something the government facilitates by its tax laws. That flows with the stream of our economy and our protection of pension rights. If you could come up with something along those lines that was uniform, I sense that amongst my industry colleagues that would be supported. We like the idea of portability and we like the idea of earlier vesting.

Mr. Desmarais: How do you arrive at five years?

Mr. Matkin: By looking at the different schemes. The most recent I think introduced in Manitoba was five years—that is this past year, by the NDP government.

The Chairman: The past few months.

Mr. Desmarais: You have not tried to tie it to mobility, to the average stay of an employee with one employer?

Mr. Matkin: The difficulty is that is not the only factor in the vesting. The vesting relates to the amount of contribution the employer is going to place. Mobility is certainly—five years is better than ten.

Mr. Desmarais: And two is better than five.

Mr. Matkin: On mobility. But it is worse on funding. What you lose with one, you gain with the other.

One way we discussed it at our meeting was that we said, look, this is rather a subjective policy judgment. Legislators properly elected in a democracy have recently made the judgment at five years, so . . .

The Chairman: If I can correct that, unless something has changed, there was a committee sitting this summer, and I am not sure if they have made the final recommendations to the House in Manitoba. As you have stated, there is a cost differential, and we have had recommendations everywhere from two years and others up to five. Somebody said two and then go incremental by 20%; 60% at three, 80% at four.

Mr. Desmarais: Thank you.

The Chairman: Mrs. Killens.

[Translation]

ayons une position ferme au niveau du conseil. Nous sommes d'avis qu'il y a une possibilité de législation uniforme en la matière. Les cinq ans dont nous avons parlé avec les experts de l'industrie semblent constituer une limite juste pour l'instant et l'idée d'une certaine possibilité de transférer les régimes administrée par un bureau de compensation national, sans interférence avec ce qui existe déjà à la base, ne nuit en rien à l'idée fondamentale d'un système privé et d'un système public, mais ne vient qu'offrir un moyen dont les particuliers pourront se prévaloir un peu comme d'un régime enregistré d'épargne-retraite. C'est le genre de chose que le gouvernement permet au moyen de ses lois fiscales. Cela convient bien à notre économie et à la protection des droits reliés aux pensions. Si vous présentiez quelque chose d'uniforme qui irait dans ce sens, j'ai l'impression que la plupart de mes collègues de l'industrie verraient la chose d'un bon oeil. L'idée du transfert et celle de l'attribution de la quote-part patronale à l'avance nous plaisent.

M. Desmarais: Comment en êtes-vous arrivé au chiffre de cinq ans?

M. Matkin: Par l'examen des différents systèmes. Le plus récent qui a été introduit au Manitoba, je pense, était de cinq ans. Je crois qu'il a été introduit l'année dernière par le gouvernement néo-démocrate. Est-ce bien cela?

Le président: Dans les derniers mois.

M. Desmarais: Vous n'avez pas essayé de le relier à la mobilité, à la durée moyenne d'emploi d'un employé avec un employeur.

M. Matkin: Le problème est que ce n'est pas le seul facteur, qui intervient dans l'attribution de la quote-part patronale. Celle-ci a trait au montant de la contribution que l'employeur va placer. La mobilité constitue sûrement—une période de cinq ans est plus avantageuse qu'une période de dix ans.

M. Desmarais: Et une période de deux ans est plus avantageuse qu'une autre de cinq ans.

M. Matkin: Au niveau de la mobilité. Mais c'est moins bon du côté du financement. On récupère d'un côté ce qu'on perd de l'autre.

Lors de notre réunion, nous avons dit qu'il s'agissait d'une question suggestive. Des législateurs dûment élus d'un système démocratique ont dernièrement décidé d'une période de cinq ans, donc . . .

Le président: Si je puis me permettre de rétablir certains faits, à moins qu'il n'y ait eu des changements, un comité a siégé pendant l'été, et je ne suis pas certain qu'il ait encore fait ses recommandations finales à la Chambre du Manitoba. Comme vous l'avez dit, il y a des différences au niveau des coûts et nous avons reçu des recommandations qui s'échelonnaient de deux à cinq ans. On nous a parlé d'une période de deux ans et d'échelons d'augmentations de 20 p. 100: 60 p. 100 la troisième année, 80 p. 100 la quatrième année. Les propositions sont très différentes.

M. Desmarais: Merci.

Le président: Madame Killens.

[Texte]

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

I must confess that I am a little worried when you tell me the problem is not as serious as we think. When you began your presentation, after the first paragraph, when it says that 75% of pre-retirement income—that it is possible to arrive at that figure—my immediate reaction was, if you are a man; and if you are a man with a spouse, because then you get double OAS.

• 1610

You also said you wanted to retain the dignity. Let me tell you that women are not proud. We lost dignity a long time ago. We are not proud how we get it, but we would like to have a little bit more comfort in our old age if we can.

You told us we should not waste any time identifying our mistakes made in the past legacy; whatever. This task force, I must tell you, is identifying new needs, in a new society, and our recommendations have to be futuristic in a nuclear age, and looking perhaps to a lot of part-time work on the part of both men and women. What used to be a women's problem is not any more a women's problem. A lot of men stand to benefit by some women's involvement and women in high-paying jobs. It is turning around, and it will turn around a bit more, too.

If you represent a quarter of a million employees, I do not know what percentage are women, but you have to speak for women today as well, because surely, as the Employers Council of B.C., you must represent a lot of women. If we have to be realistic, and we live in this real world, we have four out of ten marriages ending in divorce, we have a lot of one-earner families, and we have a problem of part-time workers for women. You do not say anything about credit-splitting in your brief. We have some single women—maybe that is a social problem, I grant you, and I am the first one always to pull that out: that we have a social problem. But it does not mean that we must not have any expansion in what we already have, because we are going to catch in the safety net a few more women if we have an expansion, somewhere, because some of us are just in the grey zone because of the disparity in wages between women and men, and low salaries mean low pensions. Until discrimination is remedied in a more general way in this country, we have to live through this transitory period.

We are getting pressure right now; a lot of pressure. There will be more in a few minutes, I am sure, from the home-makers. Do we as a society—and I do not know; I would really like your opinion on that, because it is up in there, and my mind is not made up... do we as a society recognize the value? I know it is difficult to say how much it is worth to have

[Traduction]

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Je dois avouer que je suis quelque peu perplexe quand vous dites que le problème n'est pas aussi grave qu'on le pense. Au début de votre présentation, après le premier paragraphe, on dit qu'il est possible d'arriver au chiffre de 75 p. 100 du revenu avant la retraite et je me suis immédiatement faite la réflexion: oui, quand on est un homme. Et quand on est un homme avec une épouse, parce qu'on a alors droit chacun à la sécurité de la vieillesse.

Vous dites vouloir laisser la femme retenir sa dignité. Je vous dirai que les femmes ne sont pas si fières. Nous avons perdu notre dignité il y a longtemps. Les femmes se fichent bien du moyen à prendre, mais elles veulent s'assurer un peu plus de confort dans leur vieillesse, si possible.

Vous nous avez dit qu'il ne fallait pas perdre notre temps à essayer d'identifier les erreurs que nous avons faites dans le passé. Je me dois de vous dire que ce groupe de travail doit identifier de nouveaux moyens d'agir pour une nouvelle société, et nos recommandations, pour faire face à l'ère nucléaire, doivent être futuristes, et doivent tenir compte qu'à l'avenir peut-être y aura-t-il beaucoup plus de travail à temps partiel, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Ce qui était considéré anciennement le problème des femmes, ne l'est plus. Un grand nombre d'hommes pourraient bénéficier de la participation sociale de certaines femmes, et de leur rôle dans des postes de direction. La révolution est commencée, elle continuera encore sans doute.

Vous dites représenter un-quart de million d'employés, dont je ne sais pas quel pourcentage serait des femmes, mais comme Conseil des employeurs de la Colombie-Britannique, vous devez parler aussi au nom des femmes, puisque vous devez en représenter un grand nombre. Si nous devons être réalistes, et vivre dans le monde actuel, souvenons-nous que 40 p. 100 des mariages aboutissent au divorce. Un grand nombre de foyers vivent sur un seul revenu, et ce sont en majeure partie les femmes qui sont les travailleurs à temps partiel, et qui posent les difficultés. Vous n'avez mentionné aucunement le partage des crédits de retraite dans votre mémoire. Il y a aussi les femmes célibataires; celles-ci aussi présentent un problème social. Je suis toujours le premier à mentionner que nous avons un problème social. Toutefois, cela ne veut pas dire qu'on ne veut pas élargir le système actuel, car de cette façon, nous pourrions dans ce plus grand filet de sécurité, rattrapper quelques femmes. Certaines femmes sont dans un espèce de limbe ou de région grise, à cause de la disparité qui existe entre leur salaire et celui des hommes; et, les petits salaires engendrent de petites pensions. Tant que nous n'aurons pas éliminé en général, la discrimination dans ce pays, nous devons faire face à cette période transitoire.

On fait déjà beaucoup de pressions sur nous. Nous en subissons encore plus, dans quelques minutes, lorsque nous entendrons les ménagères. Alors, et je voudrais sincèrement votre opinion à cet égard, car je n'ai pas encore tranché la question, la société doit-elle reconnaître la valeur du travail de ménagère? Je sais qu'il est difficile de mesurer en dollars ce

[Text]

stayed at home and raised children. But we have to be facing all those issues when we come to the crunch with our report. Where I would leave you would be with—the fact that you do not support expansion really puzzles me. I do not think I will change your mind. You seem to have a very, very set mind on what you have already proposed to us.

Mr. Matkin: Let me just say in response to your views that we do want some expansion. We did not want expansion in particular items, but we have identified some areas where we want expansion. We would like the RRSP limit changed. We would like the vesting and mobility changed. We would like joint survivorships. We would like more disclosure and communication. We would like more uniform regulations. So it is not as though we are asking for no changes. The question is, what are the changes?

I agree with you that these are serious social problems. Let me put a question back to you, though. Is the pension system the remedy for these social problems? Or maybe I should refine the question. Is the pension system the only remedy to take care of these serious social problems that you have identified for, in particular, women, or home-makers?

Mrs. Killens: I do not think so. We are searching, and that is why I am asking you the question as well. We are looking for different nets to be catching those, and there will always be some that will not fit. My single, never-married person—if we go the home-makers route, if we find a magic formula for that, the single one will never fall into that category unless perhaps she has a handicapped person at home, or an old parent at home. If we go that route, you understand, we do have a problem.

Mr. Matkin: Yes; but I want to come back to the point. I did not say we cannot look forward, in terms of arguing about the sins of the past; I just said let us put those in perspective. If part of our objective is to make the future better, which I think we all agree with, and if we recognize that some of the difficulties women in the home and single women in retirement have are as a result of the kinds of schemes that we have followed in the past, then we should make the necessary changes now. That will change the expectations. That will change the sense of self-reliance that present-day people have for the future. So it is relevant to recognize that remedying the future may depend on making changes to the present that change expectations, so people change their view of how they are going to take care of their future retirement.

I think the fact that you are in business is a positive sign. I think that is a good start. You are looking at the problem; you are creating public attention; the media are paying attention. We are working on the problem. We have meetings and discussions; we have written a brief. You have forced us to pay attention more than we would have if you did not exist; and that is part of the solution.

[Translation]

que vaut d'avoir maintenu la maison et élevé les enfants, mais au moment d'écrire ce rapport, et de prendre nos décisions, nous devons tenir compte de toutes ces questions. Je suis donc surprise que vous n'appuyez pas les élargissements du système de pension. Je ne crois pas pouvoir changer votre opinion. Vous semblez avoir gravé dans la pierre vos propositions.

M. Matkin: En réponse, je dois affirmer que nous recherchons l'élargissement. Peut-être pas dans certains domaines, mais nous avons identifié certaines domaines où nous voulons une expansion du système. Par exemple, nous préconisons un changement à la limite de déduction pour les REER; nous voulons de nouvelles dispositions en matière d'évolution et de transférabilité, nous voulons des dispositions conjointes aux prestations de survivant, et une plus grande divulgation et communication des systèmes de pension; et nous voulons aussi des règlements plus uniformes. Alors, ce n'est pas une question de ne pas vouloir de changements, mais bien plutôt de savoir quels changements.

Je suis d'accord avec vous que ce sont de graves problèmes sociaux. Je vous poserai une question à mon tour. Le système de pension est-il le remède à ces problèmes sociaux? Ou peut-être devrais-je poser ma question plus justement. Le système des pensions est-il le seul remède qui pourrait répondre à ces graves problèmes sociaux que vous avez identifiés, en particulier, ceux des femmes et des ménagères?

Mme Killens: Je ne le crois pas. Nous cherchons toujours des solutions, et c'est bien pour cela que je vous ai posé cette question. Nous cherchons de nouveaux moyens pour nous rattraper à cet égard, et bien sûr tous les moyens ne sont pas toujours appropriés. Que faire par exemple de notre bonne vieille fille, car si nous prenons la voie de protéger la ménagère, et que nous trouvons la formule magique en ce sens, on ne pourra tenir compte de cette vieille fille, à moins qu'elle ne se soit dévouée à la maison pour une personne handicapée ou un vieux parent. Vous comprenez donc que cette voie nous cause un problème.

M. Matkin: Oui, mais je veux en venir au point. Je n'ai pas dit qu'il ne fallait pas envisager l'avenir, sans tenir compte des erreurs du passé; je veux simplement qu'on regarde tout en perspective. Si notre objectif est en partie d'améliorer l'avenir, ce qui est l'objectif de tous je suppose, et si l'on reconnaît que certaines des difficultés des ménagères et des femmes seules en ce moment, découlent des systèmes que nous avons utilisés dans le passé, alors il est nécessaire de faire les changements maintenant. Ainsi, on changera les attentes. Cela diminuera quelque peu cette autonomie dont jouit la population actuelle au sujet de son avenir. Il faut donc reconnaître que toute solution pour l'avenir dépendra de certains changements immédiats qui pourraient changer les attentes des personnes au sujet des moyens d'assurer leur retraite à l'avenir.

C'est déjà un signe positif que vous ayez été constitués en groupe de travail. C'est un bon début. Vous étudiez le problème, vous le portez à l'attention du public, et les médias s'en sont emparés. Nous travaillons aussi à ce problème. Nous avons eu des réunions, des discussions, nous avons préparé un mémoire. Vous nous avez obligés à nous pencher sur ce problème un peu plus que nous l'aurions fait si votre Comité

[Texte]

Mr. Devine: May I, Madam, just supplement the point? While you were talking, Mr. McPherson and I just exchanged a word, and in my company and apparently in his we make no distinction between male and female employees in the pension plans.

Mrs. Killens: Mortality tables?

Mr. Devine: Mortality tables—that is an actuarial question. I am not an actuary. I will not get drawn into that one.

Mrs. Killens: Okay.

Mr. Devine: I think what we are saying is you cannot use the pension plan to paper over the cracks in society; and that is one of the serious cracks.

Mr. McPherson alluded earlier to the fact that portability, which is what we are talking about and supporting—when you are 30 or 35, have a young family and so on, you move employers, rather naturally you are tempted to take the cash that you pull out and spend it. When you are 55, you think differently. Looking around this table, I can see some of the younger people here who think they will live forever. When they are 55 or 60, they will begin to know they will not; and it is the same with a pension plan.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.*

The Chairman: I just want to follow up on one area that Mrs. Killens mentioned, and that is the part-time worker. It is a fact of life in our society that largely it is women who are in the part-time . . . Yesterday, or two days ago—I have not had the opportunity yet to read the report that was tabled on part-time workers, commissioned in this country by the federal government. I am just going from what I heard off the top of a CBC radio show when I was in Whitehorse. What they have recommended is that in those firms where the full-time workers have access to a pension plan, part-time workers will have to have access to it also; prorated, of course, on the number of hours worked. It stemmed evidently from a perception by that committee that employers, to get around the fringe benefit issue, having to pay the fringe benefits, kept the employees largely just below the requirement in which they have to give the fringe benefit.

Is that a significant problem in the groups that the council represents here? I am not suggesting in the mining companies, because that is a totally different thing, but I am just wondering offhand about the council. Did you make representations to that committee?

Mr. Devine: I would think not.

Mr. Matkin: No, we did not make representation to the committee. We have responded to the committee on part-time work. We think the report fails to distinguish between the different kinds of part-time work: the casual part-time worker and the permanent part-time worker. As a result, the recommendations do not match up with reality. There are some

[Traduction]

n'avait pas été constitué; et voilà donc déjà une partie de la solution.

M. Devine: Madame, permettez-moi d'ajouter quelque chose sur ce point? Pendant que vous parliez, M. McPherson et moi avons échangé quelques mots. Dans ma société, comme dans la sienne, nous ne faisons aucune distinction entre nos employés masculins ou féminins, pour ce qui est des fonds de pension etc.

Mme Killens: Et puis les tables de mortalité?

M. Devine: Ah, mais ça madame, c'est une question actuariale. Je ne suis pas un actuariale. Je refuse d'être entraîné dans cette discussion.

Mme Killens: Très bien.

M. Devine: Nous disons en fait qu'on ne peut utiliser un fonds de pension pour tapisser les fissures de l'édifice social; ce problème est une des fissures importantes.

Au sujet de la transférabilité des pensions, que mentionnait plus tôt M. McPherson, et que nous appuyons, il faut se souvenir que lorsqu'on a 30 ans ou 35 ans, avec une jeune famille, on a tendance à changer d'employeurs, et souvent, on est tenté de récupérer ses cotisations de fonds de pension, pour les dépenser ailleurs. A 55 ans, les idées changent. Je regarde autour de la table, toutes ces jeunes personnes ici qui pensent vivre pour toujours. Lorsqu'ils auront 55 ou 60 ans, ils reconnaîtront que ce n'est pas le cas; il en va de même pour les fonds de pension.

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.*

Le président: Je voudrais faire suite aux arguments de Mme Killens au sujet du travailleur à temps partiel. Il faut reconnaître que dans notre société, ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel. Je n'ai pas encore eu le temps de lire le rapport de la commission qu'a constitué le gouvernement fédéral sur les travailleurs à temps partiel. J'ai entendu seulement les grandes lignes de son rapport au poste de Radio-Canada à Whitehorse. Il recommande, semble-t-il, que dans les sociétés où les travailleurs à temps plein jouissent d'un fonds de pension, les travailleurs à temps partiel puissent aussi y avoir accès, bien sûr, en proportion du nombre d'heures travaillées. Évidemment, le comité s'est bien rendu compte que les employeurs, afin de contourner la question des avantages sociaux, se sont assurés que leurs employés à temps partiel ne rencontraient pas tout à fait les normes pour jouir de ces avantages sociaux.

Est-ce un problème important parmi les groupes que représente votre conseil? Je ne parle pas ici des sociétés minières, car elles ont un problème tout à fait différent, je pense plutôt aux employeurs du conseil en général. Avez-vous soumis des propositions à cette commission?

M. Devine: Je ne crois pas.

M. Matkin: Non, nous n'avons soumis aucune proposition à cette commission. Nous avons préparé une réponse à la commission, au sujet du travail à temps partiel. À notre sens, le rapport ne tient pas compte de la distinction entre les différentes sortes de travail à temps partiel: car il y a le travailleur à temps partiel temporaire, et le travailleur à temps

[Text]

people who are in casual part-time work but who would be unable to get that work if the recommendations were implemented fully.

The Chairman: Fine.

May I, on behalf of the committee members, thank you and your group for the presentation this afternoon. As I have mentioned to other groups that have appeared before us, if we can manage to come down with a consensus in a number of these areas, I know one thing: when we are finished there will be a much better pension system.

Thank you.

Mr. Matkin: Thank you.

The Chairman: Could we have a five-minute break before we ask for the Canadian Federation of University Women to appear?

• 1606

• 1620

The Chairman: We now welcome the Canadian Federation of University Women, and I understand Margaret Strongitharm is the president of that group. Perhaps, Mrs. Strongitharm, you will introduce your colleagues for the benefit of the members of the committee.

Mrs. Margaret Strongitharm (President, Canadian Federation of University Women): Thank you very much; I will be delighted to do that. First of all, Mr. Chairman, I wish to thank you and the members of the parliamentary task force for this opportunity to appear before you and to speak to both our original brief and the addition of the 1982-1983 resolutions on pension reform.

I will now introduce the members who are with me today. On my far left is Alice Gray of Vancouver; next is Danuta Czerwinski of Etobicoke, Ontario. On my right is Peggy Mathieson of Victoria, British Columbia. Danuta Czerwinski is co-chairman of the Canadian Federation's Pension Committee and has been actively involved in the study of pensions for the past two years. Peggy Mathieson has been very active on the Victoria pension reform committee.

I will be turning over much of this discussion to Danuta but, first, I would like to add, if I may, a word or two to our background statement on the composition and purpose of the Canadian Federation of University Women. The Canadian Federation is a non-profit, volunteer, national federation of university graduates from any accredited university in the world and is totally dependent for its funding on member fees. The membership represents a wide range of academic disciplines and interests, and our active membership spans an age range between 20 and 90. The federation is comprised of about 120 clubs across Canada from British Columbia to Newfoundland, with a total of about 12,400 university women.

[Translation]

partiel permanent. Ainsi, les recommandations ne tiennent pas compte de la réalité. Si on devait donner pleinement suite à ces recommandations, certaines personnes qui font du travail à temps partiel temporaire, ne pourraient plus travailler.

Le président: Très bien.

Au nom des membres du Comité, je veux vous remercier ainsi que votre groupe de votre témoignage cet après-midi. Comme je l'ai dit à d'autres groupes qui ont comparu précédemment, si nous pouvons obtenir le consensus sur un certain nombre de ces questions, je suis certain, à la fin de notre travail, que nous aurons un bien meilleur système des pensions.

Merci.

M. Matkin: Merci.

Le président: Nous allons faire une pause de cinq minutes, avant de convoquer la Fédération canadienne des femmes universitaires?

Le président: Nous accueillons maintenant la Fédération canadienne des femmes diplômées d'université, dont la présidente est M^{me} Margaret Strongitharm. Madame Strongitharm, pourriez-vous présenter vos collègues aux membres du Comité?

Mme Margaret Strongitharm (présidente, Fédération canadienne des femmes diplômées d'université): Merci beaucoup, je le ferai avec plaisir. Toutefois, avant, monsieur le président, je tiens à vous remercier ainsi que les membres de ce groupe de travail parlementaire de cette invitation à vous adresser la parole au sujet de notre mémoire initial, ainsi qu'aux résolutions additionnelles de 1982-1983 au sujet de la réforme des pensions.

Je voudrais maintenant présenter les associées qui m'accompagnent aujourd'hui. À l'extrême gauche, se trouve Alice Gray de Vancouver; ensuite, M^{me} Danuta Czerwinski d'Etobicoke (Ontario). À ma droite, se trouve Peggy Mathieson de Victoria (Colombie-Britannique). Danuta Czerwinski est coprésidente du Comité sur les pensions de la Fédération canadienne et, depuis deux ans, travaille activement à l'étude des pensions. Peggy Mathieson travaille activement au comité sur la réforme des pensions de Victoria.

Je laisserai à Danuta le soin de discuter des pensions, mais, avant, je voudrais ajouter quelques mots sur notre déclaration au sujet de la composition et des buts de la Fédération canadienne des femmes diplômées d'université. La Fédération canadienne est une fédération nationale volontaire à but non lucratif de toutes les femmes diplômées de toute université accréditée du monde et dépend entièrement, pour son financement, de la cotisation de ses membres. Les membres, dont l'âge s'étale entre 20 ans et 90 ans, représentent une gamme très large de discipline universitaire et de différents intérêts. Constituée en 120 clubs au chapitre par tout le Canada, depuis

[Texte]

The prime purpose of the Canadian Federation of University Women is to strive to improve the status of women through a variety of increased educational opportunities and the encouragement of its members to participate actively in all aspects of public affairs. It is our federation policy to inform members of relevant issues; to encourage a comprehensive study of these issues, and then take the appropriate action, such as: the formulation of resolutions, the preparation of briefs, the sponsorship of seminars.

On the complicated issue of pension reform, many of our members have responded to the Ministry of Health and Welfare's green paper on pension reform. It is on these presentations, plus the proceedings from the pension seminars, that our initial brief to this task force has been predicated. The 1983 pension resolutions dealing with private pension reform were not dealt with by our federation until June 1983 at the council meeting. Also appended are the three pension resolutions passed in August 1982. It is these resolutions that form the basis of CFUW policy.

I do just want to say a quick word about our brief and one or two slight changes or corrections, if I may. We have in our brief stated our basic principles. I will not repeat them, but basic principle No. 3 says that all pensions should be regarded as family pensions—that is to say, belonging to the family and divisible in equal parts.

In reviewing that statement, we felt that perhaps we had omitted the consideration of a single person who has never married; who may form some kind of a household unit, but who does not fit exactly under the description of "family". We felt that the single person's right to adequate pension on retirement must be taken into consideration.

The other point I would like to make is with respect to Clause 12 in our brief regarding the child rearing drop-out provision. Our brief was written before the Province of Ontario had ratified the drop-out provision; therefore, we had put forward a suggestion which might in some manner help relieve that burden for the woman with children. But now this particular statement is not relevant.

The CFUW, in general, would like to state that it supports the expansion of the CPP/QPP and urges much needed reform to the private pension plans.

I would like to turn now to Danuta Czerwinski to speak specifically to resolutions in relationship to our brief.

The Chairman: Mrs. Czerwinski.

[Traduction]

la Colombie-Britannique jusqu'à Terre-Neuve, la société compte quelque 12,400 femmes diplômées d'université.

Le but premier de la Fédération canadienne des femmes diplômées d'université est de tâcher d'améliorer la situation de la femme aux moyens d'une variété de possibilités d'éducation poussée et par l'encouragement de ses membres à participer activement dans tous les aspects de la vie publique. La politique de la fédération est d'informer les membres sur toute question pertinente, d'encourager une étude approfondie de ces questions et, ensuite, de prendre les mesures appropriées, comme la formulation de certaines résolutions, la préparation de mémoires et le parrainage de séminaires.

Bon nombre de nos membres ont répondu au livre vert du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social sur cette question compliquée qu'est la réforme des pensions. Le mémoire initial soumis à votre groupe de travail se fondait sur ces présentations, ainsi que sur les délibérations des différents séminaires sur les pensions. Ce n'est qu'à la réunion du conseil de juin 1983 que la fédération a étudié des résolutions sur les pensions de 1983 qui traitent de la réforme des pensions privées. En annexe, se trouvent les trois résolutions sur les pensions adoptées en août 1982. Ces résolutions sont au coeur de la politique de la Fédération canadienne des femmes diplômées d'université.

Je voudrais dire aussi quelques mots au sujet de notre mémoire et apporter un ou deux petits changements ou corrections. Notre mémoire comprend nos principes de base. Je ne les répéterai pas; toutefois, le principe n° 3 déclare que toute pension doit être considérée comme pension d'une famille... c'est-à-dire qu'elle appartient à toute la famille et qu'elle est divisible en parties égales.

Lors d'une révision de cette déclaration, nous avons reconnu avoir oublié la personne seule célibataire; celle-ci forme une unité familiale quelconque, mais qui ne répond pas précisément à la description de «famille». Nous pensons qu'il faut quand même tenir compte du droit de la personne seule célibataire à une pension suffisant à la retraite.

Je voudrais aussi apporter une correction à l'article 12 de notre mémoire au sujet de la disposition protégeant les femmes qui quittent la population active pour élever des enfants. Notre mémoire fut rédigé avant que la province de l'Ontario n'ait ratifié cette proposition; ainsi, nous avons proposé de trouver un moyen quelconque pour soulager la femme élevant des enfants de ce fardeau. Maintenant, notre proposition n'est plus pertinente.

En général, la Fédération canadienne des femmes diplômées d'université déclare son appui à l'expansion du Régime de pensions du Canada ou du Régime de pensions du Québec et encourage une réforme bien nécessaire des régimes de pension privés.

Je cède maintenant la parole à Danuta Czerwinski qui traitera plus directement de chacune des résolutions de notre mémoire.

Le président: Madame Czerwinski.

[Text]

Ms Danuta Czerwinski (Chairperson, Pension Reform Committee, Etobicoke University Women's Club): Thank you, Mr. Chairman. Presentation of resolutions on private pensions. When we worked on these resolutions our principal goal was to serve millions of Canadians who need pension reform—the average Canadian who, for lack of knowledge, time, money, know-how, or because he or she does not belong to a union or organization, cannot speak for himself or herself. Also, in the course of our research and at the time the resolutions on private pensions were formulated, actuaries and consultants in employee benefits and representatives of businessmen were consulted by our committee. Their suggestions were taken into consideration. Let us stress that we have tried to be fair to all concerned parties, governments, business and the average Canadian.

• 1630

Some confusion exists as to the difference between our resolutions No. 3 and No. 5. They are different. While resolution No. 3 makes survivor's pension compulsory, payable for life without restrictions, and requires the survivor's benefits to be not less than 60% of the member's pension, it does not mention that the spouse should share in the choice of the form of pension to be paid as does resolution No. 5.

Regarding No. 6, we cannot stress strongly enough the importance of trusteeship of pension plans shared between employers and employees. Trusteeship gives the power to the representatives of employees to influence decisions regarding funding of pension money. Benefits of the pension plan are deferred compensation and, after vesting, the employers' contributions are considered as such, too. For this reason, employees have every right to participate in decisions concerning funding of their money.

Representation on a committee or other body responsible only for the administration of the pension plan might give them no power to decide how money should be funded. If employees lack expertise to make such decisions, they should take courses and learn how to do it, and/or hire experts who would advise them on funding. We feel then that employees should participate both in the administration of pension plans and in trusteeship of pension funds. We express doubt that benefits are going to be fairly distributed, unless trusteeship of pension funds is shared between employers and employees.

Regarding Clause No. 2, legislation should be passed to protect pension members from losing their benefits due to bankruptcy, transfer or the selling of their company.

The following are examples of the trusteeship shared between employers and employees, so the system is working.

[Translation]

Mme Danuta Czerwinski (présidente, Comité sur la réforme des pensions, Club des femmes diplômées d'université d'Etobicoke): Merci, monsieur le président. Présentation de nos résolutions sur les régimes de pension privés. Lors de notre étude de nos résolutions, nous visions d'abord à aider les millions de Canadiens pour qui la réforme de la pension est nécessaire... c'est-à-dire le Canadien moyen qui n'est pas membre d'un syndicat ou d'un organisme quelconque et qui n'a pas la connaissance, le temps, l'argent ou les moyens de se faire entendre. Ainsi, au cours de nos recherches et au moment de la formulation de nos résolutions sur les régimes de pension privés, nous avons consulté des actuaires et des consultants sur les avantages sociaux aux employés ainsi que des représentants du patronat. Nous avons tenu compte de leurs suggestions. Soulignons que nous avons essayé d'être justes envers toutes les parties intéressées, les gouvernements, le patronat ainsi que le citoyen moyen.

Nos résolutions numéros 3 et 5 pourraient porter à confusion. Elles sont différentes. Tandis que la résolution no. 3 rend obligatoire la prestation au survivant, payable à vie sans restrictions, et à un niveau qui ne sera pas moins que 60 p. cent de la pension du contribuable, elle ne fait aucune mention du fait que le conjoint pourrait participer dans le choix du régime de pension à être payé, comme c'est le cas dans la résolution no. 5.

Au sujet de la résolution no. 6, nous ne saurions trop insister sur l'importance du partage du fidéicommis des régimes de pension entre les employeurs et les employés. Ce fidéicommis assure aux représentants des employeurs le pouvoir d'influencer les décisions concernant la capitalisation des contributions. Les prestations d'un régime de pension sont une compensation différée, et suite à la dévolution, les contributions de l'employeur en font aussi partie intégrale. Pour cette raison, les employés ont tous les droits de participer à toute décision concernant la capitalisation de leur argent.

Une représentation à un comité ou autre organisme responsable seulement de l'administration du fonds de pension ne leur donnerait aucun pouvoir de décider comment leur argent serait investi. Si les employés n'ont pas l'expertise nécessaire pour prendre telle décision, ils devront suivre des cours pour apprendre comment faire, et/ou engager des experts pour les conseiller sur l'investissement. Ainsi, les employés pourraient participer aussi bien à l'administration du régime de pension qu'au fidéicommis des fonds de pension. Nous doutons que les prestations soient équitablement distribuées à moins que le fidéicommis des fonds de pension soit partagé entre les employés et les employeurs.

Au sujet de la résolution no. 2, il faut adopter une loi pour protéger les membres d'un fonds de pension contre la perte de leurs prestations à cause de la faillite, du transfert, ou de la vente de leur société.

Voici certains exemples d'un fidéicommis partagé entre les employeurs et employés qui prouve que le système peut fonctionner.

[Texte]

1. The Ontario Municipal Employees Retirement System has a board of administration of the pension plan that consists of 11 trustees—7 of them being employee representatives.

2. York University Pension Plan. Here the board of trustees has 9 members—3 of them being employee representatives.

3. MANITOBA is preparing legislation making equal representation on a board of trustees mandatory.

Resolution No. 7, Part 1. The indexing of employer-sponsored plans in Canada is very important. With an inflation rate of only 6% a year, and we know that it has been higher for the past few years, the real value of a fixed-dollar pension will have fallen to only 56% of its original value after 10 years. The source of this information is Pesando, page 17, paragraph 2.

Part 2. One good solution to the problem of indexing of private pensions is the CAPSA proposal of excess interest approach as mentioned in the green paper on page 26. Thank you very much.

Thank you, very much.

The Chairman: Thank you very much, Danuta, for your presentation. Probably members are just going over these last additions before the questioning is open. Is there any member of the committee who wishes to begin the questioning? Do not be shy. Madam Killens.

Mrs. Killens: I have just one question for now. For a homemaker, you support a mandatory contribution scheme where the family can afford it. Would that be RPA?

Mrs. Strongitharm: The proposal we put forward in our brief which is what you are referring to is... this was a difficult problem, as you can well understand. In the briefs we received from member clubs across the country there was a difference of opinion, and it was difficult in putting the brief together to come to a consensus. We unreservedly support the fundamental belief that homemakers and housewives play a very important part in the life of our country. We feel very strongly that, if at all possible, we would like to see that they are funded from the pension plan. We do feel that this could be possible. We have put forward some suggestions as to how we could help that particular segment of our society who, at the present time, do not have any pension in their own right. We do recognize that the proposal we put forward does not, in total, cover all homemakers. And for this reason, as we consider it, we do want to state that we do support a homemaker pension. I will defer to Danuta; we do have a suggestion how it might be financed.

Ms Czerwinski: I know that the problem of financing a pension plan for homemakers is becoming a controversial issue. But we feel that, especially for poor families, it is going to be very difficult to pay, for instance, about \$300 per year into the pension plan for homemakers. We feel that, perhaps,

[Traduction]

1. Le «*Ontario Municipal Employees Retirement System*» a un conseil d'administration du régime de pension comprenant 11 fiduciaires, dont 7 représentent les employés.

2. Régime de pension de l'Université York. Le conseil de fiduciaires se compose de 9 membres, dont 3 représentent les employés.

3. Le gouvernement du Manitoba prépare une loi qui rendra obligatoire une représentation égale sur tout conseil de fidéicommissaires.

La résolution no. 7, première partie. L'indexation de tout régime de pension au Canada garanti par l'employeur est très important. Dans le cas d'un taux d'inflation de seulement 6 p. cent par année, et nous savons qu'il a été plus élevé au cours des années passées, la valeur réelle d'un fonds de pension à prestation fixe tomberait à seulement 56 p. cent de sa valeur initiale après 10 ans. Ce renseignement nous vient de Pesando, à la page 17 paragraphe 2.

Deuxième partie. On mentionne la formule de l'intérêt excédentaire proposé par l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite, comme une bonne solution aux problèmes du régime de pension privé.

Merci beaucoup.

Le président: Nous vous remercions beaucoup Danuta de votre présentation. Sans doute les députés sont-ils en train d'étudier les dernières additions à votre mémoire avant de poser des questions. Y a-t-il un membre du comité qui est prêt à intervenir? Ne vous gênez pas. Madame Killens.

Mme Killens: Je n'ai qu'une question à poser pour le moment. Vous préconisez pour la ménagère un régime de contribution obligatoire si la famille peut se le permettre. Est-ce le compte de pension enregistrée que vous préconisez?

Mme Strongitharm: Vous réferez sans doute à la proposition que nous avons avancée dans notre mémoire, et qui nous a causé beaucoup de difficultés, comme vous avez sans doute deviné. Nous avons relevé une différence d'opinion dans les mémoires de nos clubs par tout le pays et nous avons eu beaucoup de difficultés à en extraire un consensus. Nous appuyons sans réserve le principe fondamental voulant que toute ménagère, ou femme au foyer joue un rôle important dans la vie de notre pays. Et nous croyons fermement que dans la mesure du possible, il faudrait financer leur contribution à même le régime de pension. Nous croyons cela possible. Nous avons fait certaines suggestions quant au moyen d'aider cet élément particulier de notre société qui, en ce moment, n'a pas de fonds de pension qui lui soit propre. Nous reconnaissons que notre proposition ne couvre pas toutes les femmes au foyer. Pour cette raison, tel que nous l'envisageons, nous voulons souligner que nous appuyons le besoin d'une pension pour la femme au foyer. Je m'en remets à Danuta pour expliquer comment financer ce fonds de pension.

Mme Czerwinski: Je sais que la question de financer un régime de pension pour les femmes au foyer devient très controversée. Toutefois, surtout pour les familles pauvres, nous pensons qu'il sera très difficile de payer quelques 300 dollars par année pour assurer un fonds de pension pour les femmes au

[Text]

this should be the responsibility of the entire nation to give pensions to the homemakers because of the importance of the role played by them.

We have been discussing the issue at length and we came to the conclusion that it is very important to establish a diversified portfolio for the Canada Pension Plan and for the Quebec Pension Plan. This will bring a very good investment. We know that the government is investing the Canada Pension Plan money in a very bad way. I am sorry to say it, but this is exactly what is happening.

We are against lending the money to the provinces because, for instance, the Province of Ontario is spreading rumours that they are not going to pay the principal back, and the interest is very low. And if the government would establish a diversified portfolio and invest the money in the way it is done by insurance companies, it would bring a lot of money into the pension plan. We feel there should be enough money to provide pension for the homemakers.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Yes. I have difficulty because you would like for us to mandate—that is, to would make it obligatory—a homemakers' scheme. It would not be universal, unless you tell me how we are going to fund it for those... Would the husband contribute? And if the husband does not contribute, would the woman be free if she gets an inheritance of her own to look after it herself? We are going to make different levels of women, and where would we draw the line, as a government, in making such a recommendation? We have to ask ourselves how it would be funded.

Ms Czerwinski: This is exactly what I was answering, that there should be plenty for the Canada Pension Plan money if funds were properly invested; otherwise, they would not have enough money.

• 1640

Mrs. Killens: Now I may be wrong, maybe I do not understand your position. Is it your position that we should recommend there be a mandatory contributory scheme for the homemakers?

Ms Czerwinski: Yes.

Mrs. Killens: If that is your recommendation, how do we do it? How do we fund that? For example, take you yourself; if you have a career and you have decided not to work, you are a homemaker. Does your husband pay or do you pay for that fund, or does the Government of Canada pay through higher CPP? How do we pay for the homemaker? It is awfully difficult; she does not work. I do not know how.

Ms Czerwinski: I have already explained that if the Canada Pension Plan and Quebec Pension Plan money were invested properly, there should be enough money in that fund to pay the homemakers' pensions.

Mr. Desmarais: Could I just take you back on that?

[Translation]

foyer. Ainsi, nous croyons qu'il incombe à toute la nation de donner des pensions aux femmes au foyer, étant donné le rôle important qu'elles jouent.

Nous avons discuté cette question à fond, et nous avons conclu qu'il est très important d'établir un portefeuille très diversifié pour le Régime de pension du Canada et le Régime de pension du Québec. Cela constituerait un très bon investissement. Nous savons qu'en ce moment, le gouvernement investit très mal l'argent du Régime de pension du Canada. C'est malheureux de le dire, mais c'est tout à fait le cas.

Nous sommes contre le prêt de cet argent aux provinces, car, par exemple, la province d'Ontario a lancé la rumeur qu'elle ne repaierait jamais le capital, et le taux d'intérêt est très bas. Ainsi, si le gouvernement diversifiait son portefeuille et investissait l'argent comme le font les sociétés d'assurances, le revenu accru au fonds de pension serait beaucoup plus élevé. Nous croyons qu'il y aurait alors suffisamment d'argent pour donner une pension aux femmes au foyer.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: Oui. J'ai de la difficulté à accepter cela, car vous voulez rendre le régime pour les femmes au foyer obligatoire. Pourtant, ce ne serait pas un régime universel, à moins que vous ayez une façon de financer le régime pour ceux... l'époux paierait-il la contribution? Et sinon, la femme serait-elle libre d'y verser par exemple une partie d'un héritage? Il semble qu'on va stratifier le côté féminin, et alors où le gouvernement établirait-il la limite? Il faut d'abord voir aux modalités de financement.

Mme Czerwinski: C'est justement cela que je disais, si le fonds de contribution du Régime de pension du Canada était bien placé, il y aurait suffisamment d'argent pour payer des contributions aux femmes au foyer; autrement, il n'y aurait pas suffisamment d'argent.

Mme Killens: Je ne comprends pas très bien votre position. Dites-vous que le Comité devrait recommander un régime à contribution obligatoire dans le cas des personnes au foyer?

Mme Czerwinski: Oui.

Mme Killens: Dans ce cas, comment le faire? Comment le financer? Prenons votre cas, par exemple: vous avez une carrière et si vous avez décidé de ne pas travailler vous êtes néanmoins une personne au foyer. Votre fonds de pension sera-t-il financé par votre mari, par le gouvernement du Canada ou par le biais d'une contribution majorée au RPC? Qui versera la cotisation de la personne au foyer? La situation est difficile puisque cette personne ne travaille pas. Je ne sais pas comment on pourrait procéder.

Mme Czerwinski: J'ai déjà expliqué que si l'on investissait à bon escient les fonds des régimes canadiens ou québécois, on réussirait à financer les pensions des personnes au foyer.

M. Desmarais: Puis-je intervenir à ce moment-ci?

[Texte]

Mrs. Killens: Yes, please do.

Mr. Desmarais: Thank you. You say that you want a mandatory pension for homemakers where it is affordable. What bothers me here is this: Do you not think that, by doing that, you will allow the people, the homemakers, who need it the least to be covered, and those who need it the most—who cannot afford to pay the premium . . . I think you are saying that those should be paid for by the government. But how do you determine who is going to pay by herself and who is going to get a free ride?

Ms Czerwinski: I think we need a group of experts to work out the plan because we are not experts in this field. It was impossible for us to cover such a vast area of difference and problems connected with pensions, and I am sure that you have had a few headaches preparing yourselves for this task. So I think the federal government really should organize a special group of experts to work out such a problem and other problems as well.

The Chairman: Could I put it perhaps in a different way then? I would like to ask some questions to sort of get your ideas on your proposals on the homemakers' pension. What Mr. Desmarais and Mrs. Killens have pointed out is the difficulty we would have in recommending that kind of a funding for a homemakers' pension system because, unless we can come up with a recommendation also that the government subsidize the lower-income scale people, it will in fact reverse the system where you were going to give more money, another pension, to a woman at the higher end of the scale.

Ms Czerwinski: I know.

The Chairman: Now, to compound that, the question I would like to ask you is this: Let us assume that you are 63 years of age—and I know as a member of Parliament and I am sure all of us around this table have had calls from constituents—who can afford it because the present contributions to the Canada Pension Plan are some \$300 a year. Let us assume that there is a hypothetical couple out in our society, the wife of which is 63 years of age, and the husband would like to pay back into the Canada Pension Plan the 10 years' contribution rate to allow his wife to have maximum payable pension under the Canada Pension Plan. He would pay into the system \$3,000. That is what would be required for his past contributions to allow her to have a pension. She would then be eligible to collect the Canada Pension Plan from now till the time she would be deceased. In other words, because of the funding system, the rich could be able to pay back in for \$3,000 and get back out of it roughly a \$42,000 windfall profit. Now we could assemble the best experts in the land and the difficulty is going to be how do we . . . it is just not practical, unless we can come up with some recommendations in those areas. But having that in mind, was your group recommending, though, that people could pay back into it, or would this be only for the future?

Ms Czerwinski: We had not enough time to work the recommendation in detail. We knew there were going to be problems of this sort and, yet, we think that we cannot leave homemakers without pensions. There must be some reasonable pension system established for the homemakers.

[Traduction]

Mme Killens: Allez-y, je vous en prie.

M. Desmarais: Merci. Vous souhaitez un régime obligatoire à l'intention des personnes au foyer lorsqu'on peut se le permettre. Mais voici ce qui me préoccupe: ne serait-ce pas permettre aux personnes au foyer, autrement dit aux personnes qui ont le moins besoin d'être couvertes de l'être, tandis que celles qui en ont le plus besoin et qui ne peuvent pas cotiser . . . Vous dites que c'est le gouvernement qui devrait s'en charger. Mais comment décider qui est en mesure de cotiser et qui ne l'est pas.

Mme Czerwinski: Il faut que ce soit des spécialistes qui le décident; nous ne sommes pas spécialistes en la matière. Nous n'avons pas pu nous pencher sur toutes les situations et tous les problèmes soulevés par les régimes de pensions; vous-mêmes, vous avez dû avoir quelques maux de tête en vous préparant à cette tâche. Il me semble qu'il incombe au gouvernement fédéral de créer un groupe de spécialistes chargés d'étudier les mécanismes auxquels on pourrait faire appel.

Le président: Permettez-moi de reformuler la question. J'aimerais approfondir un peu vos idées sur la pension des personnes au foyer. M. Desmarais et Mme Killens ont signalé qu'il nous serait difficile de recommander un mode de financement pour assurer une pension aux personnes au foyer à moins de recommander également que le gouvernement subventionne les pensions des personnes dont le revenu est faible; sinon, ce serait donner une autre pension ou davantage d'argent à une femme dont le revenu est élevé.

Mme Czerwinski: Je sais.

Le président: Or, voici ma question: en tant que député, j'ai reçu, comme les autres députés autour de cette table, des appels de mes commettants qui peuvent se permettre les cotisations au Régime de pensions du Canada qui s'élèvent à quelque 300 dollars par année; mais supposons qu'il s'agit d'un couple dont la femme est âgée de 63 ans; le mari voudrait verser une contribution de 10 ans au régime, ce qui permettrait à sa femme d'avoir la pension maximale en vertu du Régime de pensions du Canada. Il contribuerait 3,000 dollars. Grâce à cette somme, la femme aurait droit à une pension qui lui serait versée jusqu'à sa mort, en vertu du régime de pensions du Canada. Autrement dit, le système de financement pourrait permettre aux riches de payer 3,000 dollars pour obtenir environ 42,000 dollars de bénéfice. Or, on pourrait réunir les meilleurs spécialistes du pays mais ce ne serait pas pratique, à moins que nous fassions des recommandations à cet égard. Cela dit, votre recommandation prévoyait-elle un rachat de pension? Qu'avez-vous prévu pour l'avenir?

Mme Czerwinski: Nous n'avons pas eu suffisamment de temps pour étudier la recommandation de façon approfondie. Nous savions qu'elle soulèverait des questions de ce genre; et pourtant, les personnes au foyer doivent avoir une pension. Il

[Text]

Mrs. Strongitharm: Could I say a few words?

The Chairman: Yes.

Mrs. Strongitharm: We did look at a number of different proposals. There was difficulty with some of the proposals, but there was one we did consider which was the family—perhaps the breadwinner—which could afford to put into a pension fund \$300 a year to establish this fund for their spouse, and that would be one way of providing a homemakers' pension. We did feel, however, that this might be almost discriminatory in some ways and, also, perhaps was putting that particular spouse in an unenviable position by having to say to her husband. That he must put this money in and protect her. We thought there might be some better way of doing it.

Another proposal that was looked at was the possibility of looking at income tax and the spouse's allowance that is available in the income tax for the husband; that this would not be, and that the government would agree that this spouse's allowance could be not paid as income tax but put into a fund. There are certainly problems about income tax and the fact that we would be reducing the amount of income tax to government and, in that way, we might be depriving other plans or other schemes of that money. So it was a question of trying to find some middle ground, and we felt that perhaps what we needed and what we did not have was enough study done on how this might be accomplished. But we still feel undoubtedly that homemakers must have some form of pension.

The Chairman: Well, believe me, Mrs. Strongitharm, you are not the only group. Many groups have appeared before us who recognize the need for a homemaker's pension and, believe me, we are still trying to come to grips with the funding mechanisms by which that can occur. So you are not the only group, believe you me. We are all in the same boat.

Mrs. Strongitharm: Yes. It is the difficulty of finding the best way to do it fairly, which is what we are looking for: fairness.

The Chairman: Mr. Miller, did you want to ask any questions?

Mr. Miller: Just a few, and I would like to welcome my good friend, Margaret Strongitharm here. It was a surprise to see her come in the door. She is from my town, Nanaimo, and it is nice to see you here, Margaret, with your colleagues.

Mrs. Strongitharm: Nice to see you here, too.

Mr. Miller: You are dealing with an issue that we get a lot of representation on and various proposals are submitted. But one of the things most women's groups have insisted upon in dealing with increasing available pensions to women has been a doubling of the Canada Pension Plan. I am not sure if you addressed that, Margaret, in your opening comments, but that seems to be essential if we are to look at an improvement in the private, or the public, pension scheme for women.

[Translation]

faut créer un système de pension raisonnable pour les personnes au foyer.

Mme Strongitharm: Puis-je dire quelques mots?

Le président: Oui.

Mme Strongitharm: Nous avons étudié certaines propositions. Nous en avons retenue une: la famille ou le gagne-pain qui pourrait se le permettre, devrait cotiser 300 dollars par an dans ce fonds, ce qui permettrait à la personne au foyer de bénéficier d'une pension. Toutefois, cette mesure pourrait être discriminatoire tout en plaçant l'épouse dans une situation peu enviable dans laquelle elle aurait à demander à son mari de cotiser pour la protéger. Selon nous, il doit y avoir une autre façon de procéder.

On pourrait également étudier la déduction du conjoint à laquelle le mari a droit en déclarant son revenu; si le gouvernement était d'accord, cette somme ne serait pas calculée à titre d'impôt sur le revenu mais elle serait versée dans un fonds. L'impôt sur le revenu cause certains problèmes; alors, que dire de la réduction de l'impôt perçu par le gouvernement; en outre, il se pourrait que cette façon de procéder enlève à d'autres plans ou d'autres régimes des sommes qui leur auraient été versées. Il fallait donc en venir à un compromis; nous sommes d'avis qu'il faudrait faire d'autres études sur cette question. Mais nous croyons fermement que les personnes au foyer doivent bénéficier d'une pension.

Le président: Eh bien, madame Strongitharm, vous n'êtes pas le seul groupe à le croire. Bon nombre de groupes qui ont comparu devant nous ont fait valoir le besoin d'une pension qui serait versée à la personne au foyer; croyez-moi, nous sommes encore en train de chercher des mécanismes de financement qui le permettraient. Vous n'êtes donc pas les seuls à penser ainsi, croyez-moi. Nous sommes tous dans le même bateau.

Mme Strongitharm: Oui. Reste la difficulté de trouver la solution qui nous permette de le faire d'une façon équitable: c'est une question de justice.

Le président: Monsieur Miller, vouliez-vous poser des questions?

M. Miller: Quelques-unes; j'aimerais tout d'abord souhaiter la bienvenue à ma bonne amie Margaret Strongitharm. J'ai été surpris de la voir aujourd'hui. Elle vient de Nanaimo, comme moi et il me fait plaisir de la voir, elle et ses collègues.

Mme Strongitharm: Il me fait plaisir de vous voir aussi.

M. Miller: Vous parlez d'une question qui a été soulevée maintes fois et sur laquelle diverses propositions ont été formulées. La plupart des groupes féminins qui se sont penchés sur cette question ont proposé de doubler les cotisations au Régime des pensions du Canada. Je ne sais pas si vous avez parlé de cela dans votre déclaration préliminaire, Margaret; pourtant, il me semble que cette mesure s'impose si nous voulons apporter une amélioration aux régimes tant publics que privés relativement aux femmes.

[Texte]

Mrs. Strongitharm: This certainly was addressed by a number of our associations. This might be a necessary step to take. Personally, in speaking to a number of lawyers, chartered accountants and actuaries in the field who have asked: Well, can the public bear this? They have asked if this be done. I have found that in the long run they felt it would be acceptable.

However, it is a question of how much it would have to be increased, and I think Danuta has said quite clearly that, if the Canada Pension fund were better organized and better invested in a diversified type of portfolio, rather than as in the present situation in which the provinces have the capital, and I am not sure of the rate—I do not have it handy—which the provinces are paying for the loan of this money . . . But surely, if we had a better rate of interest on the pension fund itself, and there was a range of pension funds, that pension fund then would have sufficient money to take care of increased pension benefits from the CPP.

Mr. Miller: Okay. I want to pursue that. I seem to have taken on the role of being the defender of the Canada Pension Plan on this committee. Although I am an opposition member and was not in government when it was implemented, our party certainly supports it very strongly there. I would like to refer you to an Economic Council of Canada report, which I will get for you, in which the Economic Council of Canada specifically dealt with the question of funding the CPP, because of the rumours that were going around. I think fundamentally the CPP is a sound plan. It is functioning in the way it was initially set up to function in terms of being not a fully-funded plan. The Economic Council of Canada finds that, indeed, it is being invested adequately by the provinces. They have made a recommendation, however, I think along the lines you suggest, that part of the fund indeed be invested in the private sector as an insurance company may do and this may alleviate some of your fears. My concern is that, if our society becomes so suspicious of the Canada Pension Plan that they want to scrap it, then we will be left with a private system which I do not think is meeting the needs of half the workers or two thirds of the women of Canada.

• 1650

So I think my comment would be to get you that report and let you assess it. Then, as a committee ourselves, I think we have a responsibility through our research staff maybe to inform ourselves and those who appear before us. The matter is becoming of greater and greater concern to me, as it is to the public. May I get that for you and give you one more piece of information to look at anyway?

Ms Czerwinski: Could I ask you one question? Why, for instance, is the Province of Ontario not going to pay back the principal?

Mr. Miller: I do not think that is the problem with the fund. I think that is the problem of a provincial government not meeting its responsibilities to the fund. If they determine that, then our argument is with the provincial government, not with the Canada Pension Plan fund.

[Traduction]

Mme Strongitharm: Un certain nombre de nos associations se sont, certes, intéressé à cette question. Il se peut que ce soit une mesure nécessaire. Pour ma part, j'ai discuté avec bon nombre d'avocats, de comptables agréés et d'actuaiers qui se sont demandés si le public pouvait se le permettre, s'il était possible de lui imposer cela. Dans l'ensemble, on semblait d'avis que le public accepterait cette mesure.

Toutefois, reste à savoir de combien il faudrait augmenter les cotisations; Danuta a bien signalé que si le fonds de pensions du Canada était mieux organisé ou placé à meilleur escient dans un portefeuille diversifié, il pourrait rapporter des sommes suffisantes pour couvrir cette majoration des prestations; car dans le cas actuel, les provinces détiennent le capital à un taux d'intérêt qui n'est pas très profitable pour le fonds; mais si l'on augmentait le taux d'intérêt, si les fonds de pension étaient diversifiés, leur rendement serait supérieur.

M. Miller: Bon. Je n'ai pas terminé. Il me semble que je suis devenu le défenseur du Régime des pensions du Canada au sein de ce Comité. Bien que je sois actuellement député de l'opposition, je ne l'étais pas lorsque le régime a été créé; toutefois, mon parti est un bon défenseur de ce régime des pensions. Le Conseil économique du Canada a publié un rapport, dont je vous remettrai copie, qui porte sur cette question de financement du RPC; il visait à faire taire certaines rumeurs. Pour ma part, j'estime que le RPC est un bon régime. Il répond aux attentes, en ce sens qu'il n'est pas intégralement capitalisé. Or, il se trouve que le Conseil économique du Canada estime que les fonds sont placés à bon escient par les provinces. Par contre, le conseil rejoint une de vos propositions en ce sens qu'il a recommandé qu'une partie des fonds soit investie dans le secteur privé, à la manière d'une compagnie d'assurance, ce qui pourrait calmer certaines de vos appréhensions. Mais si notre société se méfie du Régime de pensions du Canada à tel point qu'elle veuille le supprimer, nous serions aux prises avec un système privé qui, à mon avis, ne répond pas aux besoins de la moitié des travailleurs ou de deux-tiers des femmes au Canada.

Je veux donc vous faire parvenir copie de ce rapport que vous pourrez étudier. En tant que comité, nous devons faire appel à nos chercheurs dans le but de nous renseigner et de renseigner ceux qui comparaissent devant nous. Cette question me préoccupe de plus en plus, comme elle préoccupe de plus en plus le public. Me permettez-vous de vous faire parvenir un exemplaire de ce rapport que vous pourriez étudier?

Mme Czerwinski: Permettez-moi de vous poser une question. Pourquoi la province de l'Ontario, par exemple, ne remboursera-t-elle pas le principal?

M. Miller: Je ne crois pas que cela soit un problème inhérent au fonds. Il s'agit plutôt d'un gouvernement provincial qui ne respecte pas ses engagements. Si le gouvernement ontarien décide de ne pas rembourser le principal, nous devons nous en prendre au gouvernement provincial, non pas au fonds du Régime des pensions du Canada.

[Text]

The Chairman: Let us clarify that as well, because, even if they did say that, what they are really saying is that this present government is not intending to pay it back in the sense of this year's government . . . all they are saying is that they probably will alter the contribution rate, so they are not in that position. Ultimately.

I think we have to set this aside. I agree with Mr. Miller. There have been far too many groups under the assumption that the Canada Pension Plan is going bankrupt, or will be bankrupt. We really have to allay that fear because, it is statements made by the Ontario government which drive that kind of rumour throughout the country. But I know what they are saying is that they have no intentions of paying it back now. They would sooner raise the contribution rates which, then, would again create surplus from which they could borrow. Now we can make recommendations of what they could do with those surpluses, but that is another matter. I have no question in my mind that ultimately the governments provincial, who have borrowed those moneys if need be, will pay them back. The Canadian Pension Plan will survive and will not go bankrupt. I think that is important.

Ms Czerwinski: But we are going to lose a lot of money because, in the meantime, the money is not going to be properly invested.

The Chairman: That is another discussion we could really get into, but I think Mr. MacLellan wants to ask a question.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

Mrs. Strongitharm: I am sorry, Mr. MacLellan. I wanted to add just a note, just another perspective, to this discussion. We certainly stated that we are fully in favour of the Canada Pension Plan. We think it is an excellent method of providing pensions for many people who could not possibly provide their own pension, or do not know how to do it. But we are also very strongly in favour of improving the private pension plans, and one of the things which we think might be helpful and would encourage small companies to have reasonably good pension plans—or good pension plans I should not use the word reasonable—is the RPA recommendation. We feel that if this could be explored and established and encouraged, there would be an opportunity for many more people to have a private pension as well, which might help to alleviate the strain on the Canada Pension.

The Chairman: Thank you, Mr. MacLellan, please.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman. You mentioned in your brief as a recommendation that it is essential to provide adequate coverage to those under 65 before pensions and OAS and GIS start. Now can you elaborate on that a little more as to what you feel is necessary? It is the recommendations on page 8.

Mrs. Strongitharm: Number 19 is what you are referring to.

Mr. MacLellan: Yes. Because I agree that there is a definite need. The problem is that the need is so great, and really has

[Translation]

Le président: Il faut apporter une précision: Même si ce gouvernement décidait d'agir ainsi, ce qu'il dirait en effet c'est qu'il modifierait le taux de contribution; ce qui n'est pas encore le cas.

Mais passons. Je suis d'accord avec M. Miller. Trop nombreux sont ceux qui supposent que le Régime de pensions du Canada fera ou est en train de faire faillite. Il faut bailayer ces craintes; des déclarations du genre faites par le gouvernement ontarien avivent ces craintes partout au pays. Je sais qu'il prétend ne pas avoir l'intention de rembourser à l'heure actuelle. Il voudrait plutôt augmenter les taux de cotisation, qui, à leur tour, généreraient un excédent; il pourrait donc emprunter de nouveau. Or, nous pouvons faire des recommandations sur la façon dont il peut utiliser ces excédents; mais c'est une autre affaire. Je n'ai aucune crainte. Au bout du compte, les gouvernements provinciaux qui ont contracté des prêts les rembourseront. Le Régime de pensions du Canada tiendra le coup; il ne fera pas faillite. Il importe de le dire.

Mme Czerwinski: Mais nous allons perdre beaucoup d'argent car, entre-temps, ces sommes ne seront placées à bon escient.

Le président: Ce pourrait être un autre sujet de discussion, mais M. MacLellan veut poser une question.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Mme Strongitharm: Pardon, monsieur MacLellan. Je tiens à apporter une précision. Nous avons certainement dit que nous sommes tout à fait en faveur du Régime de pensions du Canada. C'est une excellente façon d'assurer des pensions à bon nombre de personnes qui pourraient ne pas être en mesure de s'assurer leur propre pension ou qui ne sauraient pas comment procéder. Par contre, nous croyons fermement qu'il faut améliorer les régimes privés; et justement, la recommandation relativement au CPE serait une des mesures qui pourrait aider les petites entreprises à instaurer de bons régimes de pensions. Si cette idée était exploitée et promue, un plus grand nombre de personnes aurait droit à une pension privée, en plus de la pension du RPC, ce qui dégrèverait le Régime de pensions du Canada.

Le président: Merci. Monsieur MacLellan, je vous prie.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président. Dans votre mémoire, vous dites qu'il est essentiel d'assurer une couverture suffisante aux personnes âgées de moins de 65 ans avant que ne commencent les versements au titre de la sécurité de la vieillesse, du SRG et des pensions. Pouvez-vous nous donner de plus amples renseignements sur ce que vous estimez nécessaire? Il s'agit des recommandations à la page 8.

Mme Strongitharm: Vous faites allusion à la recommandation 19.

M. MacLellan: Oui. Il existe un besoin réel: Je suis d'accord. Mais le besoin est tellement grand et comporte

[Texte]

so many ramifications, that it is hard to assume just what you mean by that.

Mrs. Strongitharm: I think the general statement was with respect to the OAS and the GIS.

Mr. MacLellan: Yes.

Mrs. Strongitharm: And we were particularly in favour of an increase in the GIS, in order that the person who was dependent upon simply the Old Age Pension and the Guaranteed Income Supplement would at least have a decent standard of living. As far as the problem of under 65 is concerned, this we felt was a need to . . . before they reached the retirement age, there should be a splitting of the pensions on the death of one of the spouses in order that the remaining spouse—it is not a nice thing to say—but the remaining spouse would have sufficient to carry on with until he or she would reach the age of 65 and, then, in addition to that, would have an income from the Old Age Pension and, if necessary, the GIS, if there was not sufficient money.

Mr. MacLellan: You are not saying, then, that this committee should be very concerned with the needs of certain people, particularly single women, who are under 65; that this should be an area which the committee examines along with the question of pensions.

Mrs. Strongitharm: No. We do not think we are looking at it in that particular light, Mr. MacLellan. Obviously, the woman under 65 is going to be a single woman, is either going to be employed, going to be a homemaker, or going to be seeking some help in some way. Once beyond that age of pension income, then that is a different matter.

Mr. MacLellan: Did you have any particular age in mind when you said under 65—say, back to age 60, or . . .

Mrs. Strongitharm: No; we did not set any specific age.

Mr. MacLellan: Thank you. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Anybody else? Any other member? Mr. Desmarais?

Mr. Desmarais: What are your views on the age of retirement? Would you like to see the committee recommend a change in the age of retirement?

Mrs. Strongitharm: Perhaps that is a particular concern of mine, because I have been involved in the human rights area and have felt it to be discriminatory to set a mandatory retirement age. We do have some comments about that in our brief, simply because, eventually, there is going to be a change perhaps in the whole issue of retirement age. There are those who wish to retire early and there are those who would like to continue working beyond what is now the mandatory retirement age, depending on their particular vocation or job, 60 or 65. Because of that we feel that those who are going to be involved in looking at the whole area of pensions and benefits must take into consideration the fact that, possibly, in the near future, there will be a change in mandatory retirement age, and that should not be forgotten in the whole process of revising pensions.

[Traduction]

tellement de ramifications qu'il est difficile de savoir exactement ce que vous entendez.

Mme Strongitharm: Cette recommandation vise surtout la sécurité de la vieillesse et le SRG.

M. MacLellan: Oui.

Mme Strongitharm: Nous applaudirions surtout une augmentation du SRG; ainsi, une personne dont le seul revenu serait la pension de vieillesse et le Supplément de revenu garanti serait assurée d'un mode de vie décent. En outre, il faudrait que les crédits de pension soient partagés avant que les personnes atteignent l'âge de 65 ans de sorte qu'advenant le décès d'un des conjoints, le survivant aurait de quoi vivre jusqu'à l'âge de 65 ans, âge auquel il recevrait la pension de vieillesse et, si besoin est, le SRG.

M. MacLellan: Vous ne dites donc pas que ce comité devrait s'intéresser particulièrement aux besoins de certains groupes, tel celui des femmes seules qui ont moins de 65 ans, tout en étudiant la question des pensions.

Mme Strongitharm: Non. Je ne crois pas que nous étudions la question sous cet angle-là, monsieur MacLellan. De toute évidence, la femme âgée de moins de 65 ans sera une femme seule, une femme qui travaille, une personne au foyer ou qui demande une aide quelconque. Lorsqu'elle aura atteint l'âge qui lui permet d'avoir droit à une pension de retraite, la question n'est plus la même.

M. MacLellan: Et ce serait à quel âge, selon vous? À 65 ans, à 60 ans?

Mme Strongitharm: Non, nous n'avons pas précisé d'âge.

M. MacLellan: Merci. Merci, monsieur le président.

Le président: D'autres personnes veulent-elles poser des questions? Monsieur Desmarais?

M. Desmarais: Que pensez-vous de l'âge de la retraite? Selon vous, le comité devrait-il faire une recommandation sur l'âge de la retraite?

Mme Strongitharm: Vous soulevez une question qui m'est chère car je m'intéresse aux droits de la personne et j'estime qu'il est discriminatoire de fixer un âge de retraite obligatoire. Certaines personnes veulent prendre une retraite anticipée; d'autres veulent travailler au-delà de ce qu'est l'âge actuel de retraite obligatoire. Cela dit, ceux qui étudieront les pensions et les avantages devront tenir compte du fait que dans un avenir rapproché, il faudra peut-être apporter une modification aux dispositions sur l'âge de retraite obligatoire; il est bon de s'en rappeler lorsqu'on étudie la réforme des pensions.

[Text]

Mr. Desmarais: Thank you very much.

The Chairman: On behalf of the committee members may I thank you, Mrs. Strongitharm, and your group for the work you have done and the presentation you have made here today. As we have mentioned to other groups, hopefully we are going to have our recommendation before Parliament by December of this year. Thank you.

Mrs. Strongitharm: Thank you very much indeed.

The Chairman: We now call on the National Women's Liberal Commission. I believe Lauris Talmey and Renate Bublick are in the audience. As I have mentioned, I think, to other groups, you are aware that we have roughly 40 to 50 minutes, and you may wish to allow yourselves some time for questioning by the members.

Ms. Lauris Talmey (President, National Women's Liberal Commission): Thank you, Mr. Chairman, and thank you members of the task force. I am from Richmond, British Columbia and am National President of the Women's Liberal Commission. With me today is Renate Bublick, a social planner and head of our pension committee. We would like to thank all of you for coming to this part of Canada and giving western Canadians a chance to address the problems and concerns on the pension debate. Our brief is quite lengthy so we will just try to refer to some of the highlights. I think you are all probably getting a little tired of sitting.

The women within the Liberal Party have been actively involved in the pension debate for some time. On behalf of these women, the National Women's Liberal Commission would like to express its appreciation for the opportunity to provide input into the process that has been set up to consider the proposals for reform of the Canadian retirement income system.

We, the women in the Liberal Party, choose not to comment in detail on the economic issues that form part of the pension debate. Instead, we concentrate on the social implications. What we prefer to contribute to the debate is a philosophy, a way of thinking about the future and of how older Canadians may fit into that future. The fundamental question we would like to raise and address is that of the social costs of not effecting, not implementing, certain reforms.

The purpose of this brief is to address four points, the first of which is to review some demographic highlights of Canada's elderly population. The second point is to describe the current retirement income system. The third is to discuss a select number of proposed policy recommendations, and the fourth is to outline our views on current principles.

There is clear demographic evidence that Canada's urban population is aging at a rate above and beyond national averages. In 1976 the median age was 26 years. In 1977 it was 28.2 years. By 1981 it was 29.6 years. It is predicted that this will rise to 37 years by 2001 and 42 years by 2031.

[Translation]

M. Desmarais: Merci beaucoup.

Le président: Au nom des membres du comité, je tiens à remercier M^{me} Strongitharm et ses collègues du travail qu'ils ont fait et de leur témoignage. Je répète ce que j'ai signalé à d'autres groupes: Nous espérons présenter nos recommandations au Parlement d'ici le mois de décembre.

Mme Strongitharm: Merci beaucoup.

Le président: Nous accueillons maintenant des représentants de la *National Women's Liberal Commission*. Si je ne m'abuse, Lauris Talmey et Renate Bublick sont dans la salle. Je vous répète ce que j'ai dit à d'autres groupes: Vous disposez d'environ 40 à 50 minutes; il se peut que vous vouliez vous réserver quelque temps pour répondre aux questions des députés.

Mme Lauris Talmey (président, National Women's Liberal Commission): Merci, monsieur le président. Je remercie également les membres du groupe d'étude. Je viens de Richmond en Colombie-Britannique et je suis le président national de la *Women's Liberal Commission*. Je suis accompagnée de Renate Bublick, spécialiste en planification sociale et chef de notre Comité des pensions. Je tiens à vous remercier de vous être rendus dans cette région du pays et d'avoir permis aux Canadiens de l'Ouest de se prononcer sur certaines questions relatives aux pensions. Notre mémoire est très volumineux; nous ne vous en donnerons que les faits saillants. Vous en avez probablement marre d'être assis.

Les femmes au sein du Parti libéral participent activement aux discussions sur les pensions depuis quelque temps. Au nom de ces femmes, la *National Women's Liberal Commission* est heureuse de pouvoir contribuer aux discussions sur la réforme du Système canadien de revenu de retraite.

Nous, les femmes du Parti libéral, choisissons de ne pas discuter par le menu des questions économiques sous-tendant les discussions sur les pensions. Nous préférons discuter des répercussions sociales. Nous contribuons aux discussions en vous faisant part d'une philosophie, d'une façon d'envisager l'avenir et le rôle des Canadiens âgés dans ce contexte. Voici le sujet qui nous intéresse particulièrement: Quel prix, sur le plan social, faudra-t-il payer si nous ne mettons pas en oeuvre certaines réformes.

Ce mémoire met en valeur quatre questions: Il fait une étude de certaines données démographiques sur les personnes âgées du Canada; il décrit le système de revenu de retraite actuel; il examine certaines politiques qui ont été recommandées; il précise nos points de vue sur certaines questions d'actualité.

D'après certaines données démographiques, la population urbaine du Canada vieillit à un rythme qui dépasse la moyenne nationale. En 1976, l'âge moyen des Canadiens était de 26 ans. En 1977, de 28.2 ans. Déjà en 1981, il était passé à 29.6 ans. Selon les prévisions, d'ici l'an 2001, il passera à 37 ans et d'ici l'an 2031, à 42 ans.

[Texte]

• 1700

Between 1971 and 1976 those over 65 years grew by 14.5%, while the overall population grew by only 6.6%. Just 80 years ago, 5.2% of the Canadian population was over the age of 65. In 1976, over 2 million persons were 65 years or older, which represented 8.7% of the total population. In 1981, 9.8% of all Canadians were 65 or older. Of these, 56% were female and 44% were male. Statistics Canada tells us that, by 2001, the over-65 group could represent 11% to 13% of the population of Canada and, by 2031, the Economic Council of Canada predicts 18% to 20% will be older than 65 years.

The majority of Canada's elderly live in the main cities of the 3 largest provinces. Almost three quarters of them live in Ontario, Quebec and B.C. Three quarters of them live in urban locations, with the greatest number living in Toronto and Montreal. In 1981, 9.7% of B.C.'s population was 65 or older but, for urban areas, it was 10.7%; for those communities with populations of 10,000 and over, it was 11.5%. In Vancouver's west end, where we are meeting today, 17.1% was over 65 years of age, and west of Denman Street, which is only a few blocks from here, 31.7% of all women and 26.8% of all men were 65 years of age and over. 7 out of every 10 elderly men were married and living with their wives, although only 4 women in 10 were living with their husbands. Every other woman, 65 or older, was a widow. Of these elderly persons living alone, 70% are women. 63.2% of unattached individuals over the age of 70 are living in poverty, and 75% of the unattached individuals over the age of 65 living in poverty are women.

Recently I had a trip to the United States paid for by the American government, along with the President of the Advisory Council on the Status of Women, to study women's issues. We had a week in Washington and then went to Dallas and San Francisco. In those three major cities, over and over again we heard the term "the feminization of poverty". They feel in their country—and of course they do not have the social commitment that our country has—but they feel that by the year 2,000, almost every poor person will be a female—that is either a young female trying to bring up children on her own or an old woman living on very very inadequate income.

Even today in 1983, in our country, the society of the old is in a large measure a society of women, and this will increasingly be the case. By the turn of the century there will be 150 females over age 65 for every 100 males. Right now there are 130. Among the 80-plus, there will be 219 women for every 100 men. This has major implications for pension policy because, historically, pensions have been designed by, and for, men.

[Traduction]

Entre 1971 et 1976, le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans a augmenté de 14,5 p. 100 alors que l'ensemble de la population n'augmentait que de 6,6 p. 100. Il y a seulement quatre-vingts ans, 5,2 p. 100 de la population canadienne était âgée de plus de 65 ans. En 1976, plus de 2 millions de personnes avaient 65 ans ou plus, ce qui représentait 8,7 p. 100 de la population totale. En 1981, 9,8 p. 100 de tous les Canadiens avaient 65 ans ou plus. On y comptait 56 p. 100 de femmes et 44 p. 100 d'hommes. Selon Statistique Canada, en l'an 2001, le groupe des personnes âgées de plus de 65 ans pourrait représenter de 11 à 13 p. 100 de la population du Canada et en 2031, selon les prévisions du Conseil économique du Canada, de 18 à 20 p. 100 auront plus de 65 ans.

La majorité des personnes âgées du Canada vivent dans les principales villes des plus grandes provinces. Près des trois quarts d'entre eux vivent en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique. Les trois quarts d'entre eux vivent dans des villes, le plus grand nombre à Toronto et à Montréal. En 1981, 9,7 p. 100 de la population de la Colombie-Britannique étaient âgés de 65 ans ou plus, mais dans le cas des régions urbaines, la proportion était de 10,7 p. 100; en ce qui concerne les collectivités regroupant 10,000 personnes ou plus, le pourcentage était de 11,5 p. 100. Dans la partie ouest de Vancouver où nous sommes réunis aujourd'hui, 17,1 p. 100 étaient âgés de plus de 65 ans et à l'ouest de la rue Denman, qui se trouve à quelques pâtés de maisons d'ici, 31,7 p. 100 de toutes les femmes et 26,8 p. 100 de tous les hommes avaient 65 ans et plus. Les sept dixièmes des hommes âgés étaient mariés et vivaient avec leur femme mais seulement 4 femmes sur 10 vivaient avec leur mari. Toutes les autres femmes âgées de 65 ans ou plus étaient veuves. Parmi les personnes âgées vivant seules, 70 p. 100 étaient des femmes. Parmi les personnes âgées de plus de 70 ans, 63,2 p. 100 vivent dans la pauvreté et 75 p. 100 des personnes âgées de plus de 65 ans et vivant dans la pauvreté sont des femmes.

J'ai fait récemment aux États-Unis un voyage payé par le gouvernement américain, en compagnie de la présidente du Conseil consultatif sur la condition féminine, pour étudier les problèmes qui se posent aux femmes. Nous avons passé une semaine à Washington, puis nous nous sommes rendus à Dallas et à San Francisco. Dans ces trois villes, on nous a constamment parlé de «la féminisation de la pauvreté». On pense aux États-Unis—où, bien sûr, n'existe pas le même engagement social que l'on trouve dans notre pays—que, en l'an 2,000, presque tous les pauvres seront des femmes—qu'il s'agisse d'une jeune femme qui s'efforce d'élever des enfants seule ou d'une femme âgée qui doit vivre à même un revenu tout à fait insuffisant.

Aujourd'hui même, en 1983, dans notre pays, la société des personnes âgées est dans une grande mesure une société de femmes et il en sera de plus en plus ainsi. Au tournant du siècle, on comptera 150 femmes pour chaque groupe de 100 hommes âgés de plus de 65 ans. À l'heure actuelle, il y en a déjà 130. Parmi les personnes âgées de plus de 80 ans et plus, il y aura 219 femmes pour 100 hommes. Ce fait influence considérablement la politique des pensions car, historiquement,

[Text]

Over the past 20 years the profile of Canadian society has changed in many many ways and, in a democratic society, the policies of that society must eventually incorporate and reflect those changes.

Ms Renate Bublick (Social planner and representative, National Women's Liberal Commission): I would like to highlight just a few of the parts of the Canada Pension Plan which we think are important. By 1966, it was generally recognized that older generations had built the foundation of any current prosperity and thus have a claim to a retirement income independent of their personal savings. The two main questions which you must come to terms with in our opinion, are:

1. What claims do the older, non-working, generations have upon the productive assets of society, considering that the currently working generations did not build up those assets on their own?
2. Why are the vast majority of women who work in the home not entitled to monetary income?

We are sure you have been told many times over that, in absolute or relative standards, the majority of Canadian elderly are poor, and the poorest of these are women. The 1979 federal task force indicated that, in 1978, over half the elderly had incomes ranging between \$3,100 and \$4,600 per year. Since women are likely to live many years beyond age 65, even if they had worked, the passing years will deplete their assets and the value of any private pensions because of inflation.

We are sure that you are all aware of how the system works and we do not need to take time to explain the details. Only a few points need to be emphasized, we feel. First, access to the benefits of the Old Age Pension security program and the Guaranteed Income Supplement program is strictly a function of age and residence in Canada and, in the case of the income-tested supplements, of the amount of other disposable income, subject to a simple annual mail-in income test. Regardless of whether an individual has worked full time, part time, or has never been a member of the paid labour force, the levels of benefits payable, and the criteria of eligibility, are the same. Only Canada, Australia, New Zealand, and a few European countries provide such universal old age security entitlement, regardless of employment experience.

The second point is that 53% and, maybe, by now even slightly more, 54% or 55%, of all pensioners receive the income supplement which was intended when it was instituted to be a short-term program.

The third point is that single pensioners, most of whom are women, have a guaranteed income which is still unfortunately about 12% below the 1982 Statistics Canada poverty line of \$8,519 for cities of between 100,000 and 500,000.

[Translation]

les pensions ont toujours été conçues par des hommes et pour les hommes.

Depuis vingt ans, le profil de la société canadienne a changé de bien des manières et, dans une société démocratique, les politiques de cette société doivent incorporer et traduire ces changements en fin de compte.

Mme Renate Bublick (Planification sociale et représentante de la Commission nationale des femmes libérales): J'aimerais mettre en lumière quelques éléments du Régime des pensions du Canada que nous croyons importants. En 1966, on reconnaissait généralement que les générations âgées avaient établi le fondement de toute prospérité courante et qu'elles ont donc droit à un revenu de retraite indépendamment de leur épargne personnelle. Les deux grandes questions auxquelles vous devez maintenant vous attaquer sont, d'après nous, les suivantes.

1. Quels sont les droits des générations âgées et inactives à l'égard des biens de production de la société si l'on tient compte du fait que les générations actives actuelles n'ont pas mis ces biens en place toutes seules?
2. Pourquoi la grande majorité des femmes qui travaillent à la maison n'ont-elles pas droit à un revenu pécuniaire.

Je suis sûr qu'on vous l'a répété souvent: selon des normes absolues ou relatives, la majorité des Canadiens âgés sont des pauvres et les plus pauvres d'entre eux sont des femmes. Le groupe de travail fédéral de 1979 a fait savoir que, en 1978, plus de la moitié des personnes âgées avaient un revenu se situant entre \$3,100 et \$4,600. Puisque les femmes sont aptes à vivre bien des années au-delà de 65 ans, alors même qu'elles ont pu travailler, le passage des années diminue leur actif et la valeur de toute pension privée, du fait de l'inflation.

Vous savez tous, nous en sommes sûrs, comment fonctionne le système et nous n'avons pas besoin de consacrer du temps à l'explication détaillée de l'affaire. Il convient toutefois, croyons-nous, de rappeler certains points. Tout d'abord, l'accès aux prestations du programme de sécurité de la pension de vieillesse et le programme du Supplément du revenu garanti sont strictement fonction de l'âge et de la résidence au Canada et, dans le cas des suppléments soumis à la vérification du revenu, du montant du reste du revenu disponible à la suite d'une simple vérification annuelle du revenu faite par correspondance. Que l'on ait travaillé à temps plein, à temps partiel ou que l'on n'ait jamais été membre de la population active rémunérée, les niveaux des prestations et les critères d'admissibilité sont les mêmes. Le Canada, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et quelques pays d'Europe sont les seuls à fournir cette sécurité universelle de la vieillesse sans tenir compte de l'expérience de travail antérieure.

Le deuxième point, c'est que 53 p. 100 et, à l'heure actuelle, peut-être même un peu plus, 54 ou 55 p. 100, de tous les pensionnés reçoivent le supplément de revenu, qui, à l'origine ne devait être qu'un programme à court terme.

Le troisième point, c'est que les pensionnés qui vivent seuls, et dont la plupart sont des femmes, ont un revenu garanti qui se situe toujours, malheureusement à quelque 12 p. 100 plus bas que le seuil de la pauvreté, fixé pour 1982 par Statistique

[Texte]

Despite their low incomes most elderly women in Canada do not complain; indeed they report better life satisfaction than one would expect. It should be remembered that the very old nowadays were young during the depression, and even their marginal situation, secured by the state's supported social insurance system and, importantly, by universal health insurance, seems good to them. This group of people have known harsh and insecure earlier times and for many their old age security cheques are the first regular monthly income they have ever seen.

By its very design the Canada Pension Plan pays benefits to part-time workers which are proportional to those of full-time workers and, in the case of benefits containing a flat-rate component, equal to those of full-time workers. Both of these features benefit women with lower earnings. Moreover, the Canada Pension Plan is fully portable, vested, and indexed to the cost of living—three important features of any retirement income system.

Our brief outlines some of the success stories we have witnessed over the last number of years in terms of amending the Canada Pension Plan but, unlike those success stories, the lack of coverage for homemakers under the Canada Pension Plan has been a persistent matter of concern and debate in Canada throughout the years.

This issue underwent considerable debate early in the 1970s. Indeed, the drop-out provision for child rearing, the splitting of credits on dissolution of marriage, the spouse's allowance under the Old Age Pension security program, the recognition of entitlement of women in unincorporated family businesses and contributions of spouses to RRSPs under taxation law, were all reforms which recognized what the Canada Pension Plan in its origin did not—namely, that women work whether or not they are rewarded by earnings.

This issue of millions of working women whose worksite is the home has regained a degree of prominence within the context of the current commitment of the federal government to reforming the Canadian income system. We understand that various means of providing protection and recognition under the plan for spouses working in the home is actually being studied at the present time.

• 1710

The possibility of allowing homemakers and other persons not in the paid labour force to contribute to the plan on a voluntary basis has received mixed support, even among women's groups promoting greater equality of pension protection. The ideal solution has eluded us thus far, but best

[Traduction]

Canada à \$8,519 dans le cas des villes de 100,000 à 500,000 âmes.

Malgré la faiblesse de leur revenu, la plupart des femmes âgées du Canada ne se plaignent pas; elles se disent même plus heureuses de leur condition que ce à quoi on s'attendait. Il ne faut pas oublier que les gens qui sont aujourd'hui très âgés étaient jeunes lors de la dépression et que leurs situation marginale elle-même, assurée par un système d'assurance sociale que soutient l'État et, ce qui est encore plus important, par l'assurance santé universelle, leur semble intéressante. Ce groupe de personnes a connu autrefois des temps de difficulté et d'insécurité et, dans le cas de beaucoup d'entre elles, les chèques de sécurité de la vieillesse sont la premier revenu mensuel régulier qu'elles aient jamais vu.

De par sa conception même, le Régime des pensions du Canada verse aux travailleurs à temps partiel des prestations qui sont proportionnelles à celles qui sont versées aux travailleurs à temps plein et, dans le cas des prestations qui contiennent un élément de tarif fixe, égales à celles des travailleurs à temps plein. Ces deux caractéristiques profitent aux femmes à faible revenu. De plus, le Régime des pensions du Canada est entièrement transférable, il incorpore la part de l'employeur et il est indexé au coût de la vie—ces trois caractéristiques constituant des éléments importants de tout système de revenu de retraite.

Notre mémoire décrit quelques-unes des réussites qui ont marqué, ces dernières années, les modifications du Régime des pensions du Canada; par contre, le fait que les ménagères ne bénéficient pas du Régime des pensions du Canada est demeuré avec les années un sujet permanent de préoccupation et de débats.

La question a été débattue considérablement au début des années 1970. En fait, les dispositions relatives à l'abandon temporaire du travail rémunéré pour l'éducation des enfants, la division des crédits à la dissolution du mariage, les sommes accordées au conjoint en vertu du Programme de sécurité de la pension de vieillesse, la reconnaissance de la part des femmes dans les entreprises familiales non constituées en corporation et la contribution des conjoints aux REER en vertu des lois de l'impôt, tout cela a constitué des réformes reconnaissant un fait que le Régime des pensions du Canada ne reconnaissait pas à l'origine, c'est-à-dire que les femmes travaillent, qu'elles soient rémunérées ou non.

Cette question des millions de femmes au travail dont le lieu de travail est le foyer a repris de l'importance du fait de l'engagement actuel du gouvernement fédéral dans le sens de la réforme du système de revenu du Canada. Nous croyons savoir que divers moyens de protéger et de reconnaître le travail à domicile des conjoints en vertu du régime sont effectivement à l'étude à l'heure actuelle.

La possibilité de permettre aux ménagères et à d'autres personnes qui ne font pas partie de la population active rémunérée de contribuer au régime d'une manière facultative a reçu un appui mitigé, même chez les groupes féminins qui veulent une plus grande égalité de la protection des pensions.

[Text]

possible solutions to provide pension protection for homemakers against disability and an insecure old age, despite a lifetime of caring for others, must be and will continue to be, pursued.

Earlier this year the minister responsible for the Status of Women, the Hon. Judy Erola, started to embark upon a debate on the issue of spousal deductions. To us that opened a whole new avenue of thinking which we think is worth pursuing. The question we pose asks: Is it possible somehow to translate a tax benefit into some type of pension coverage?

Many groups have voiced their criticisms about the Canada Pension Plan but, in defence of these plans, it has to be recognized that they are not, and were not, designed to be a strict insurance program, but to be a social insurance program. Thus, the benefit structures and eligibility conditions, as well as the contribution rates, are not determined exclusively on the basis of insurance principles. Rather, these features are also influenced by national social policy considerations.

The public pension system was not designed to meet all the income needs of Canadians in retirement. A third component was planned which would leave room for the individual, and this was the private pension system. We generally think that there are nine concerns with respect to private pension plans and how they affect women.

First of all, there is the low coverage. Second, we believe that many private pension plans discriminate against women in their failure to compensate for women's employment patterns. At the present time, the majority of part-time workers in Canada are not covered by employer-sponsored plans. Some of you, as was referred to earlier, are aware that the commission on part-time work has said similar things.

Our fourth concern, portability, is another problem for women and men. Vesting occurs when an employee has a non-forfeitable right to the benefits under the pension plan. Due to the length of service and age requirements of most plans, workers with high turnover rates are not protected. Often these are women. Locking-in protects employee and employer contributions by making it impossible for the employee to take out his or her contributions. Survivor's benefits.

Our No. 8 is that women tend to have a much flatter salary curve than men. Since most pensions provide about 2% per year of final or best years, earnings-related pensions are much lower for women, even when they do exist.

[Translation]

La solution idéale nous échappe toujours, mais il faut continuer de rechercher les meilleures solutions possibles permettant de fournir la protection d'une pension aux ménagères contre l'invalidité et l'insécurité de la vieillesse, malgré une vie consacrée à soigner les autres et c'est ce que nous allons faire.

Plus tôt cette année, le ministre responsable de la condition féminine, l'honorable Judy Erola, a lancé un débat sur la question des déductions appliquées aux conjoints. Cela nous a ouvert une perspective de pensée toute nouvelle à laquelle, croyons-nous, il faut la peine de donner suite. La question que nous posons est celle-ci: Est-il possible, de quelque manière, de traduire un avantage fiscal pour qu'il s'applique à quelque espèce de pension?

De nombreux groupes ont critiqué le Régime des pensions du Canada, mais, pour la défense de ces régimes, il faut reconnaître qu'ils ne constituent pas et qu'ils n'ont pas été conçus pour l'être, un strict programme d'assurance, mais plutôt un programme d'assurance sociale. C'est ainsi que les structures des prestations et les conditions d'admissibilité, tout comme les taux des contributions, ne sont pas déterminés exclusivement selon les principes des assurances. C'est plutôt que ces caractéristiques sont aussi influencées par des considérations relatives à la politique sociale du pays.

Le système public de pensions n'a pas été conçu pour répondre à tous les besoins de revenu des Canadiens à la retraite. On a planifié un troisième élément donnant le champ libre à chacun, c'est-à-dire le système des pensions privées. Nous pensons, d'une manière générale, que neuf points se présentent en ce qui concerne les plans de pension privés et leurs incidences sur les femmes.

Premièrement, il y a la faible couverture. Deuxièmement, nous croyons que de nombreux régimes de pension privés pratiquent la discrimination contre les femmes en ne tenant pas compte des structures de l'emploi féminin. À l'heure actuelle, la plupart des travailleurs à temps partiel du Canada ne bénéficient pas des régimes fournis par l'employeur. Certains d'entre vous, cela a été dit plus tôt, savent que des choses semblables ont été dites devant la commission qui étudie le travail à temps partiel.

Notre quatrième préoccupation, la transférabilité, constitue un autre problème pour les femmes et pour les hommes. Il y a incorporation de la part de l'employeur lorsque l'employé possède un droit inaliénable aux prestations fournies par le régime de pensions. À cause des exigences de la plupart des régimes pour ce qui est des années de service et de l'âge, les travailleurs qui accusent des taux de roulement élevés ne sont pas protégés. Ce sont souvent des femmes. Le gel protège les contributions des employés et des employeurs en interdisant à l'employé de retirer ses contributions. Ce sont les survivants qui en profitent.

Notre huitième point, c'est que les femmes ont tendance à avoir une courbe de rémunération beaucoup plus plate que les hommes. Puisque la plupart des pensions fournissent environ 2 p. 100 par année des dernières années ou des meilleures années, les pensions liées au revenu sont beaucoup plus faibles dans le cas des femmes, lorsqu'elles existent effectivement.

[Texte]

The last point, the lack of indexing in most private plans, is a more severe problem for women as retired persons or survivors, because more of them live longer and, therefore, suffer the greater erosion of purchasing power.

In short, three major factors have contributed to the disadvantaged position of women in today's pension plan design. They are: 1. Women need income for longer periods of time and their incomes will be affected by inflation for longer periods. 2. The position of women to some extent is that of non-working wife, and yet survivor benefits are inadequate even when they are available. 3. The subordinate role of women in the work force remains despite their phenomenal rise in work-force participation, particularly in the case of married women.

What does all of this mean? It means that women participating in the Canadian labour force are less likely than men to be members of a pension plan. Women have broken service patterns, reflecting the effect of child rearing. Women are more likely to work on a part-time basis. Women are generally in lower-paid occupations. Women have greater job mobility. In all, women are more likely to receive a lower pension or, even worse, are less likely to obtain any pension at all.

Society has changed since the 1960s when we introduced the Canada Pension Plan and, yet, the issues being raised today and which are in front of this committee, are not new. Over the past 10 years 5 major studies have reviewed the complexities involved in the Canadian pension system. We have reviewed these and a summary is appended to our brief.

Of the five major studies which have reported, the majority of the studies agree to some degree that disclosure rules must be increased. Each of these reports is interventionist in nature. All recommended some increased portability of private pension benefits. All recognized post-retirement indexing as an important area of reform. All recognized the need for earlier vesting rules, and all recognized problems with current survivor benefit rules.

For the purpose of this brief we also looked at various other organizations' policy recommendations. Particularly, we reviewed 10. Again, a summary of these are appended to our brief. The policy recommendations vary from one extreme to the other—from saying that government should keep its hands off, to saying government should restructure the whole system. This is often based on the group's ideological disposition. We believe that some degree of consensus already exists. We think there are 3 areas of consensus on the public pension reform

[Traduction]

Le dernier point, soit la non-indexation de la plupart des régimes privés, constitue un problème plus grave pour les femmes à titre de retraitées ou de survivantes parce que davantage d'entre elles vivent plus longtemps et, par conséquent, subissent la plus grande érosion de leur pouvoir d'achat.

Pour résumer, trois facteurs importants expliquent la situation désavantagée des femmes dans la conception des régimes de pension d'aujourd'hui. Ce sont: 1. Que les femmes ont besoin d'un revenu durant des périodes plus longues et que leurs revenus sont touchés par l'inflation durant des périodes plus longues. 2. Que la situation des femmes dans une certaine mesure est celle de l'épouse qui ne fait pas partie de la population active; pourtant les prestations aux survivants sont insuffisantes, lorsqu'elles existent. 3. Que le rôle subordonné des femmes dans la population active existe toujours malgré la montée phénoménale de la participation féminine à la population active, tout particulièrement dans le cas des femmes mariées.

Mais que faut-il conclure de tout cela? Ceci, que les femmes qui font partie de la population active du Canada sont moins susceptibles que les hommes de posséder un régime de pension. Les femmes accusent des structures de travail brisées qui traduisent l'effet de l'éducation des enfants. Les femmes ont plus de difficultés de travailler à temps partiel. Les femmes occupent généralement des professions moins bien rémunérées. Les femmes accusent une plus grande mobilité au travail. Au total, les femmes sont plus susceptibles de recevoir une faible pension ou, ce qui est encore pire, sont moins susceptibles d'obtenir quelque pension que ce soit.

La société a évolué depuis les années 1960, c'est-à-dire la période où nous avons adopté le Régime des pensions du Canada; pourtant, les questions qui sont soulevées aujourd'hui et sur lesquelles se penche votre Comité, ne sont pas nouvelles. Depuis dix ans, cinq études importantes ont examiné les complexités du Régime des pensions du Canada. Nous les avons analysées et nous en présentons le résumé sous forme d'annexe au présent mémoire.

Parmi les cinq études importantes dont nous faisons état, la plupart concluent dans une certaine mesure que les règles de divulgation doivent être élargies. Chacun de ces rapports conclut qu'il faut intervenir. Tous recommandent de rendre plus transférables les prestations des régimes de pension privés. Tous ont reconnu que l'indexation faisant suite à la retraite constitue un secteur de réforme important. Tous ont reconnu la nécessité d'une attribution plus hâtive de la quote-part de l'employeur et tous aussi ont reconnu que des problèmes sont associés aux règles régissant actuellement les prestations des survivants.

Aux fins du présent mémoire, nous avons aussi examiné les recommandations de diverses autres organisations en matière de politique. Nous en avons examiné dix en particulier. Encore une fois, vous en trouverez le résumé en annexe à notre mémoire. Les recommandations en matière de politique varient d'un extrême à l'autre—soit que le gouvernement devrait se tenir à l'écart, soit qu'il devrait restructurer l'ensemble du système. Cela se fonde souvent sur les dispositions idéologiques du groupe qui étudie la question. Nous croyons que l'unani-

[Text]

issue. These are: 1. increasing the guaranteed supplement for single pensioners; 2. increasing the yearly maximum pensionable earnings at a faster rate than the present 12.5%, and, 3. some increase in the contribution rate of the Canada Pension Plan.

In the private plan area, we also think there are three areas where consensus already exists. One is in instituting earlier vesting rules; two, it lies in improving survivor benefit regulations; and three, there is some built-in protection against inflation. Yet, there is little agreement on the shape this protection should take.

Ms Talmey: I will continue now. We believe an adequate retirement income policy cannot be developed unless, and until, the special needs of women are addressed. We favour the view that the federal government should be encouraged to reaffirm its commitment to provide a basic level of income in retirement for all Canadians. We support the continuation of the two-tier provision of the retirement income provided by public and private pensions, but only if the private system can revamp itself along the lines suggested below.

These private plans are intended to "top-up" the public pension plans, while providing some flexibility to the needs, tastes and resources of the individual.

• 1720

We believe private pension plans must also accomplish the following: They must have mandatory coverage. In their benefit structures, there should be a requirement to use unisex mortality tables. Requirements for eligibility should adequately reflect women's employment patterns and should be immediate and automatic. On page 21 of our brief, we point out that women's highest labour force participation is between the ages of 20 and 24. Full vesting, automatic splitting of pension credits, survivor provisions, portability, income protection, should be accomplished.

In terms of the role of the public pension plan, we believe it is predominantly to redistribute income. Government is permitted to intervene to correct what many people see as an intolerable position in terms of social justice. To attain the goal of redistribution of income, government must accomplish the following three objectives:

1. Retirement income should be above the poverty line for all pensioners, single or married.
2. Retirement incomes should be sufficiently high in relation to a person's pre-retirement earnings.

[Translation]

mité se fait déjà dans une certaine mesure, notamment dans trois secteurs de la réforme des pensions publiques. Ce sont: 1. qu'il faut augmenter le supplément garanti dans le cas des pensionnés qui vivent seuls; 2. qu'il faut accroître le maximum annuel des revenus ouvrant droit à pension à un rythme plus rapide que le rythme actuel de 12.5 p. 100 et 3. qu'il faut augmenter quelque peu le taux des contributions au Régime des pensions du Canada.

Dans le secteur des régimes privés, nous pensons aussi qu'il y a trois secteurs où l'unanimité se fait déjà. Le premier c'est qu'il faut établir des règles pour une attribution plus hâtive de la quote-part de l'employeur; deuxièmement, il faut améliorer les règlements régissant les prestations aux survivants; et troisièmement, il faut incorporer une certaine protection contre l'inflation. On s'entend très peu, toutefois, sur la forme que devrait prendre cette protection.

Mme Talmey: C'est moi qui vais continuer. Nous croyons qu'il est impossible de mettre en place une politique satisfaisante du revenu de retraite sans tenir compte des besoins particuliers des femmes. Selon nous, le gouvernement fédéral devrait être encouragé à réaffirmer son engagement de fournir un niveau fondamental de revenu de retraite à tous les Canadiens. Nous appuyons le maintien des deux paliers de revenu de retraite fourni par les pensions publiques et privées, mais seulement si le système privé peut se restructurer conformément aux suggestions qui suivent.

Ces régimes privés visent à constituer un supplément par rapport aux régimes de pension publics tout en accordant une certaine souplesse aux besoins, aux goûts et aux ressources des particuliers.

Nous croyons que les régimes de pension privés doivent aussi réaliser les objectifs suivants: ils doivent être d'application obligatoire. Dans la structure des prestations, ils devraient être tenus d'utiliser des tables d'espérance de vie unifiées, sans distinction de sexe. Les exigences en matière d'admissibilité devraient traduire correctement les structures d'emploi des femmes et l'admissibilité devrait être immédiate et automatique. À la page 21 de notre mémoire, nous signalons que la plus grande participation des femmes à la population active se situe entre les âges de 20 et de 24 ans. Il faut appliquer l'attribution entière de la quote-part de l'employeur, la division automatique des crédits de pension, les dispositions relatives aux survivants, la transférabilité, la protection du revenu.

En ce qui concerne le rôle du régime de pension public, nous croyons que ce rôle doit être d'abord la redistribution du revenu. Le gouvernement est autorisé à intervenir pour corriger ce que bien des gens considèrent comme une situation inacceptable au point de vue de la justice sociale. Pour réaliser l'objectif de la redistribution du revenu, les gouvernements doivent atteindre les trois buts suivants:

1. Le revenu de retraite doit être supérieur au seuil de la pauvreté pour tous les pensionnaires, célibataires ou mariés.
2. Les revenus de la retraite doivent être suffisamment élevés par rapport au revenu qui précédait la retraite.

[Texte]

3. Retirement incomes should grow with the cost of living and be linked to the average industrial wage.

Therefore, it is our belief that, as a matter of federal priority, the following issues must be addressed:

a. Any kind of retirement income reform must move towards the elimination of poverty; in the short term, by improving programs geared for those most in need, such as GIS.

b. More emphasis must be placed on the pension rights of women as individual workers entitled to an adequate retirement income, and less on benefits arising from dependency.

c. We must allow for the gradual increase in the CPP and QPP contribution rate from the present 3.6%.

d. It must be recognized that entitlement is the rationale for a pension, rather than the presumption of financial dependence on the basis of marital status.

e. Instituting the automatic and compulsory equalization of pension credits between spouses as a universal aspect of the CPP/QPP.

On page 15 of our brief, we point out that, in 1981, there were only 2,775 applications for pension credit splitting. That amounted to 1.8% of the people eligible.

f. In April 1982, the CPP flat rate for the disabled was \$70.68 and the QPP flat rate was \$181. The flat-rate component of the disability pension under the CPP must be improved to an amount equal to that of the QPP.

g. Independent boards to manage the public pension funds should be set up and, of course, female participation will be encouraged.

h. Amending the act to expand the meaning of the child-rearing drop-out provision to also include dependent care.

i. Provision of a pension account for homemakers by amending the Income Tax Act, so that a spouse who claims a spousal deduction when filing his or her income tax return, must also elect to make some pension contribution for the spouse for whom that deduction was claimed.

The major inequity of RRSP legislation is that the tax expenditure is made through a deduction which clearly grants more aid to higher rather than lower marginal tax brackets. Maybe the current tax deduction method would reach more low-income earners if it were changed to a tax credit system.

Concern for the continuing protection of Canadians—all Canadians—from poverty necessitates considering both short- and long-term implications of reforming the Canadian retirement income system. In the short term, for example,

[Traduction]

3. Les revenus de retraite doivent augmenter en même temps que le coût de la vie et être liés au salaire industriel moyen.

Nous croyons donc que le gouvernement fédéral doit s'occuper en priorité des questions suivantes:

a. Toute réforme du revenu de retraite doit viser à faire disparaître la pauvreté; à court terme, en améliorant les programmes qui visent les personnes dont les besoins sont les plus considérables, par exemple, le Supplément du revenu garanti.

b. Il faut accorder plus d'importance aux droits à la pension des femmes considérées comme des travailleurs particuliers ayant droit à un revenu de retraite suffisant et donner moins d'importance aux prestations qui relèvent du caractère de personne à charge.

c. Nous devons permettre une augmentation régulière du taux de contribution au R.P.C. et au R.R.Q., qui est actuellement de 3,6 p. 100.

d. Il faut reconnaître que c'est le droit à la pension qui justifie cette pension plutôt que de présumer la dépendance financière selon le statut matrimonial.

e. Il faut instituer l'égalisation automatique et obligatoire des crédits de pension entre les époux comme aspect universel du R.P.C./R.R.Q..

A la page 15 de notre mémoire, nous signalons que, en 1981, 2,775 demandes ont été faites pour la répartition des crédits de pension. Cela a représenté 1,8 p. 100 des personnes admissibles.

f. En avril 1982, le taux fixe du R.P.C. dans le cas des personnes invalides était de \$70.68 et celui du R.R.Q. de \$181. L'élément fixe de la pension d'invalidité du R.P.C. doit être amélioré pour être porté au niveau du R.R.Q..

g. Il faut créer des conseils indépendants pour gérer les fonds de pension publics et, bien sûr, la participation des femmes doit y être encouragée.

h. Il faut modifier la loi pour étendre la portée de la disposition relative à l'interruption de travail pour l'éducation des enfants de manière à y inclure également le soin des personnes à charge.

i. Il faut fournir un compte de pension aux ménagères en modifiant la Loi sur l'impôt sur le revenu de telle sorte qu'un conjoint qui réclame une déduction pour l'autre conjoint au moment de présenter son rapport d'impôt doive aussi choisir de faire une contribution à la pension du conjoint pour lequel cette déduction est réclamée.

La principale injustice de la législation relative aux REER, c'est que les dépenses fiscales sont faites par le moyen d'une déduction qui accorde manifestement une plus grande aide aux personnes dont le niveau fiscal est plus élevé. La méthode actuelle de déduction fiscale atteindrait peut-être plus de personnes à faible revenu si elle était remplacée par un système de crédit fiscal.

Le souci du maintien de la protection des Canadiens—de tous les Canadiens—contre la pauvreté entraîne l'obligation d'examiner les incidences à court terme et à long terme d'une réforme du système canadien de revenu à la retraite. À court

[Text]

there is concern for bringing all pensioners above the national poverty line. In the long term, there is concern for the viability and the equity of the present system.

From the perspective of various user groups as well as the social policy perspective, a broad range of reform options are preferred. From the perspective of women, the contribution we make to raise the country's children must be recognized and accounted for in any national retirement system. A woman's need for an adequate level of income in retirement is no different from that of a man. The system should be redesigned to fit the emerging reality of women as workers, both in the home and in the workplace, and to open as many avenues as possible for women to contribute to their own future security.

In 1981, economist Diane Cohen pointed out that we are a society which manages to solve most of our problems; that, if there is widespread agreement that a problem exists, we tend to lick it. We would like to end by posing the question: Is Canada up to the challenge, and what is the real challenge? The challenge, in our view, is to achieve within the next decade a restructuring of the Canadian retirement income system that would allow all Canadians, men and women, an equal opportunity to live out their older years in dignity. Thank you.

The Chairman: Thank you very much for the presentation. Mrs. Thérèse Killens has some questions to ask.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.*

I do not know about the other members, but the way I am approaching these hearings is to look at ways and means to extend coverage. That is number one. The second is a viable system to finance it, to fund it. These are two very elementary things we have to determine throughout the whole hearings: extend the coverage and fund it. Whatever we feel the need is, we have to find ways to fund it.

I believe if we were to recommend compulsory improvement—and I will just go over the list very quickly—in part-time, portability and vesting, spouse credit splitting, drop-out clause which we now have, survivors' benefit, unisex table, some sort of indexing, increasing CPP in some way perhaps—in consequence, we would then lift out of poverty a lot of women. We would catch in that safety net a lot of our women. We are going to have to look into an increase in GIS for the single women. We are going to have to look into that.

I do have a question on your point No. 9, which is on page 31—the income tax spousal deduction. We are again going to be looking after the women who have husbands making money.

[Translation]

terme, par exemple, il y a la préoccupation d'élever tous les pensionnés au-dessus du seuil national de la pauvreté. À long terme, il faut se soucier de la viabilité et de l'équité du système actuel.

Au point de vue des divers groupes d'utilisateurs comme au point de vue de la politique sociale, nous préférons un large éventail d'options en matière de réforme. Au point de vue des femmes, l'apport que nous faisons à l'éducation des enfants du pays doit être reconnu et pris en compte dans tout système national de retraite. Les besoins des femmes sont les mêmes que ceux des hommes lorsqu'il s'agit d'obtenir un niveau de revenu suffisant à la retraite. Le système devrait être restructuré de manière à tenir compte de la réalité nouvelle des femmes au travail, au foyer et hors du foyer, de manière aussi à permettre aux femmes de contribuer du plus grand nombre de manières possible à l'édification de leur propre sécurité future.

En 1981, l'économiste Diane Cohen a signalé que nous constituons une société qui réussit à régler la plupart de ces problèmes; que, si l'on est généralement d'accord pour penser qu'un problème existe, nous avons tendance à le régler. Nous aimerions terminer en posant la question suivante: le Canada relève-t-il le défi et quel est-il véritablement, ce défi? Le défi, selon nous, c'est de réaliser au cours de la prochaine décennie une restructuration du système canadien de revenu à la retraite qui offre à tous les Canadiens, hommes et femmes, une possibilité égale de vivre leurs années avancées dans la dignité. Merci.

Le président: Merci beaucoup pour cette présentation. M^{me} Thérèse Killens a des questions à poser.

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.*

Je ne sais pas ce qu'en pensent les autres membres, mais j'aborde les présentes audiences en me demandant quels sont les moyens d'étendre la couverture. C'est un premier point. Le deuxième, c'est un système viable de financement du régime. Ce sont là deux aspects tout à fait élémentaires que nous devons déterminer durant toute la cours des audiences: étendre la couverture et la financer. Quelles que soient nos idées sur les besoins, il nous faut trouver des moyens de les financer.

Je pense que, si nous devons recommander des améliorations obligatoires—et je vais en passer très rapidement la liste en revue—aux points de vue du temps partiel, de la transférabilité, de l'attribution de la quote-part de l'employeur, de la division des crédits entre lesépoux, de la disposition relative à l'interruption du travail que nous possédons déjà, des prestations aux survivants, d'une table unifiée selon les sexes, d'une quelconque indexation, d'une augmentation quelconque des prestations du R.P.C., peut-être—le résultat serait que nous tirerions beaucoup de femmes de la pauvreté. Nous attrape-rions beaucoup de femmes dans ce filet de sécurité. Il va falloir envisager une augmentation du Supplément de revenu garanti pour les femmes célibataires. C'est un point sur lequel nous devons nous pencher.

J'ai une question à poser sur votre point n° 9, à la page 31, c'est-à-dire la déduction de l'impôt sur le revenu pour le conjoint. Nous allons encore une fois examiner le cas des

[Texte]

What happens to the others who are divorced—a high percentage—with nobody there to do this anymore? How do we look after them, if we are going to have an equitable system?

What we are finding is always patchwork solutions, and I am looking for ways to pick up the leftovers.

Ms Talmey: I wish we had those answers, and I agree with you that our system is a band-aid system. The basic problem, and the one you have pointed out, I think, is that there are not enough women in pension systems. Of course, this No. 9 will not resolve the problems for all women, but it will certainly get more women into the system; and the different things we can do to get more women into the system have to be a help.

We talk about pension credit splitting. That only happens if the pension is vested. You could have a divorce and a week later it is vested, but you would not have got a splitting of those credits before the vesting. So you cannot say we cannot do that, because it does not work for everybody. We have to do as much as we can and get more women into the system. It is not a perfect answer, I know.

Mrs. Killens: No. I do not have any other questions, except that you are the first one to speak of the spousal deduction on the income tax, and it is a dynamite issue. I do not know how our male colleagues are . . .

Ms Talmey: We learned from Judy Erola that you do not back away from dynamite issues.

Mrs. Killens: Thank you.

The Chairman: I do not think I am going to comment on that last one. Actually, on this question did the commission give any consideration to either of the proposals made by Monica Townsend, and the proposals on the financing for a homemakers' pension plan?

Ms Bublick: You are talking about which ones? Monica's proposal of . . .

The Chairman: Did you look at either of them in the proposal? I think the question that Mrs. Killens has drawn out on recommendation No. 9 . . . It is a rather modest proposal, after going through all the rationale and, therefore, building the case for the need for a homemakers' pension plan. Recommendation No. 9 really is a very small one, a very modest one, to fund that.

Ms Bublick: Yes.

The Chairman: I am just wondering about the reasoning behind it. Why did you not come out and be even more radical than to use the spousal deduction for the funding of it?

[Traduction]

femmes dont le mari est titulaire d'un revenu. Qu'arrive-t-il aux autres qui sont divorcées—c'est un pourcentage élevé—et qui n'ont plus personne pour leur fournir ce revenu? Comment devons-nous nous occuper d'elles si nous voulons posséder un système équitable?

Nous en arrivons toujours à des solutions de rapiéçage et, ce que je cherche, ce sont les moyens de ramasser ce qui reste.

Mme Talmey: J'aimerais que nous possédions ces réponses et je pense comme vous que notre système est un système de rapiéçage. Le problème fondamental, vous l'avez signalé, je pense, c'est que les systèmes de pension ne comptent pas assez de femmes. Evidemment, notre point n° 9 ne va pas régler les problèmes de toutes les femmes, mais il va certes faire participer plus de femmes au système, et tout ce que nous pouvons faire pour que plus de femmes jouent un rôle dans le système devrait améliorer la situation.

Nous parlons de la division des crédits de pension. Cela se produit uniquement s'il y a eu attribution de la quote-part de l'employeur. Il peut y avoir un divorce et, une semaine plus tard, la quote-part de l'employeur est attribuée, mais on n'obtiendrait pas la division de ces crédits avant l'attribution de la quote-part. On ne saurait donc dire que cela ne peut pas se faire, puisque cela ne fonctionne pas pour tout le monde. Il nous faut faire tout ce que nous pouvons et obtenir plus de femmes à l'intérieur du système. Je sais que ce n'est pas là une réponse parfaite.

Mme Killens: Non. Je n'ai pas d'autre question. J'ajouterai seulement que vous êtes la première personne à parler de la déduction de l'impôt sur le revenu pour le conjoint et c'est là une question explosive. Je ne sais pas comment nos collègues masculins . . .

Mme Talmey: Nous avons appris de Judy Erola que vous ne reculez pas devant les questions explosives.

Mme Killens: Merci.

Le président: Je crois que je ne vais pas faire de commentaire sur ce dernier point. Au fait, au sujet de cette dernière question, la commission a-t-elle envisagé les deux propositions de Monica Townsend et les propositions relatives au financement d'un régime de pension pour les ménagères?

Mme Bublick: Desquelles parlez-vous? La proposition de Monica de . . .

Le président: Les avez-vous examinés, l'une ou l'autre, dans la proposition? Je pense que la question que M^{me} Killens a posée au sujet de la recommandation n° 9 . . . C'est une proposition relativement modeste, après qu'on en a examiné toute l'explication et, par conséquent, les arguments au sujet de la nécessité d'un régime de pension pour les ménagères. La recommandation n° 9 est en réalité très modeste, pour le financement de cette solution.

Mme Bublick: Oui.

Le président: Je me demande quel est le raisonnement qui a présidé à cela. Pourquoi n'avez-vous pas présenté une proposition encore plus radicale que celle d'utiliser la déduction du conjoint pour le financement du régime?

[Text]

• 1730

Ms Bublick: Because we do not consider we have the answer yet. We did read through all the earlier recommendations done for the Hon. Marc Lalonde back in 1974, when this whole issue was studied. They, too, did not come up with a perfect solution. As we say in the brief, I think the solution still eludes us. We do not know the answer, because there are so many variables. Somebody could be a homemaker and single; somebody can be a homemaker and married; somebody can be a homemaker and divorced. How do you catch all of those differences?

I think the one thing we are saying is that an answer has to be found. I think certainly the commission will hear a lot, and you have your own research staff to look at some options. One of the options you may want to look at is what has been done in various European countries.

Then, too, there is the whole issue of maybe setting up a second CPP. I think there are pros and cons to that. And whether or not the perfect solution will come out of this particular task force is also questionable, because I think it is something that really will evolve, as we start beginning to make some steps in the right direction.

The Chairman: Ms Talmey.

Ms Talmey: We are asking for a philosophical commitment; we are not pretending we know all the answers. I think most of the social changes that have come in have been greeted with the observation: we cannot afford it. We are trying to say that we cannot afford *not* to do it. When women assume the social and society-sanctioned role of wife and mother, it should relate to some decent security in their old age, and we are asking for that commitment.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: I have two pages of questions here. First of all, I am pleased to be here as the only representative of a party that is in opposition. I would not want this to have become strictly a Liberal policy session. I do appreciate the brief, there is a great deal of information in it that is useful to all of us and, in particular, your statistics on the elderly in British Columbia.

The question I have regarding that demographic information is: Do you think we, as a committee, should be trying to develop a pension system based on proposals of the demographics 50 years from now? Do you not think that projecting that far in advance could lead to a great deal of error? Have you some recommendation as to how many years in advance a pension scheme should be dealing with the age of the population?

Ms Bublick: I think your point is interesting as to whether or not you want to deal with some figures that are based on some projections of current fertility rates and assumptions on

[Translation]

Mme Bublick: Parce que nous ne nous croyons pas encore en possession de la réponse. Nous avons lu toutes les recommandations antérieures faites pour l'honorable Marc Lalonde en 1974, c'est-à-dire au moment où toute cette question a été étudiée. A ce moment-là non plus, on n'a pas trouvé la solution parfaite. Comme nous le disons dans le mémoire, je pense que la solution nous échappe toujours. Je ne sais pas quelle est la réponse, car il y a trop de variables. Quelqu'un pourrait être à la fois ménagère et célibataire; quelqu'un peut être ménagère et épouse; quelqu'un peut être ménagère et divorcée. Comment tenir compte de toutes ces situations différentes?

Ce que nous disons, je pense, c'est qu'il faut trouver une réponse. Je suis sûre que les membres de la commission entendront beaucoup de suggestions et vous disposez de votre propre personnel de recherche qui peut examiner diverses options. Une des options que vous pourriez étudier, c'est d'examiner ce qui s'est fait dans divers pays d'Europe.

Il y a aussi toute la question de la possibilité de créer un deuxième RPC. Je pense qu'il y a du pour et du contre. Il est aussi douteux que la solution parfaite puisse être présentée par votre groupe de travail en particulier car je pense que c'est en réalité quelque chose qui va évoluer et nous commençons par faire quelques pas dans la bonne direction.

Le président: Madame Talmey.

Mme Talmey: Ce que nous demandons, c'est un engagement sur le plan philosophique; nous ne prétendons pas posséder la réponse à toutes les questions. Je pense que la plupart des changements sociaux qui ont été réalisés ont été accueillis tout d'abord par la remarque: nous n'en avons pas les moyens. Ce que nous voulons dire, c'est que nous n'avons pas les moyens de ne pas le faire. Lorsque les femmes acceptent le rôle d'épouse et de mère, sanctionné par la société, cela devrait être associé à une certaine sécurité de leur vieillesse et nous demandons que cet engagement soit pris.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: J'ai ici deux pages de questions. Tout d'abord, je suis heureux d'être ici comme seul représentant d'un parti d'opposition. Je n'aurais pas aimé que cette séance soit uniquement consacrée à l'élaboration de la politique libérale. J'aime bien votre mémoire, qui contient beaucoup de renseignements utiles pour nous tous, en particulier, vos données statistiques sur les gens âgés de la Colombie-Britannique.

La question que je veux poser au sujet de ces renseignements démographiques est la suivante: pensez-vous que, à titre de comité, nous devons essayer d'élaborer un système de pension fondé sur des projections démographiques relatives à ce qui se passera dans 50 ans? Ne croyez-vous pas que si nous projetons aussi longtemps d'avance, nous aboutirons à beaucoup d'erreurs? Avez-vous des recommandations sur le nombre d'années à l'avance pour lesquelles un régime de pensions devrait traiter de l'âge de la population?

Mme Bublick: Je pense que vous soulevez un point intéressant: oui ou non, voulons-nous nous occuper de chiffres qui se fondent sur des projections des taux de fécondité courants et

[Texte]

current fertility rates. They are very dangerous. If you start looking at the different projections, they vary between Statistics Canada and the Economic Council of Canada, and various other bodies in Canada. I think the committee again will have to make its decisions on: what projections you are going to accept; what assumptions you are going to accept; and, again, what will women do in terms of fertility rate over the next 50 years? If, in fact, the fertility rate will change, then we will be changing our numbers in terms of the elderly. What you have to deal with really is how many there will be in terms of dependants. So I agree with you, you cannot base it on somebody's projections 50 years hence. You have to have enough adjustment within the system; yes.

Mr. Miller: I get a sense from your brief that you are leaning towards increasing the GIS to protect the single pensioners.

Ms Bublick: For the immediate.

Mr. Miller: And is that because there seems to be a consensus amongst your people who presented information to you? Is it based on a consensus that you are recommending GIS improvements rather than OAS?

Ms Bublick: Do you want to know the process, how we arrived at that recommendation? Is that what you are asking? Then yes, in terms of how the consensus was arrived at, the recommendations that are contained in the brief go through our structure from the local riding associations to the regional policy and, then, over to the national level. Yes, I would say there has been a consensus.

Mr. Miller: The majority of women's groups have adamantly called for an increased Canada Pension Plan to 50% of the average industrial wage. You do not make that recommendation in your brief. Is that not a consensus within the Liberal association?

Ms Bublick: Yes. That is a policy of the Liberal Party of Canada.

Mr. Miller: Is it in this brief?

Ms Bublick: No. Because we have not taken a position on something that is already policy. You talk about from 25% to a 50% increase in the Canada Pension Plan coverage. Again, I think that needs to be looked at seriously in light of some of your other assumptions. How much is going to be the replacement ratio, and is 50% what you wish to do; or 40% or 45%? I think all those things still need to be looked at. We have not taken a position on the 50%.

Mr. Miller: Did you tell me the Liberal Party of Canada's policy is that the CPP should be increased to 50%?

The Chairman: When did we pass that?

Ms Bublick: In 1976.

[Traduction]

sur des hypothèses sur ces taux? Cela est très dangereux. Lorsqu'on commence à examiner les diverses projections; celles-ci varient selon qu'il s'agit de Statistique Canada, du Conseil économique du Canada ou de divers autres organismes canadiens. Je pense que le Comité, encore une fois, devra en arriver à des décisions sur les questions suivantes: quelles projections allons-nous accepter? quelles hypothèses allons-nous accepter? et, je le répète, quel va être le taux de fécondité des femmes au cours des 50 prochaines années? Si le taux de fécondité doit effectivement changer, nous devons alors changer nos chiffres en ce qui concerne le nombre des personnes âgées. Ce dont il faut s'occuper, en réalité, c'est de savoir quel va être le nombre des personnes à charge. Je suis d'accord avec vous: on ne saurait fonder cela sur les projections que quelqu'un établit à l'égard de 50 ans d'aujourd'hui. Il faut que le système possède assez de souplesse, d'accord.

M. Miller: J'ai l'impression, d'après votre mémoire, que vous êtes en faveur d'une hausse du supplément de revenu garanti pour la protection des pensionnaires célibataires.

Mme Bublick: Pour l'immédiat.

M. Miller: Est-ce parce qu'il semble y avoir unanimité parmi vos gens qui vous ont fourni les renseignements? Est-ce d'après une opinion unanime que vous recommandez des améliorations du supplément de revenu garanti plutôt que des prestations de sécurité de la vieillesse?

Mme Bublick: Vous voulez savoir quel est le processus par lequel nous en sommes arrivés à cette recommandation? Est-ce cela que vous demandez? Dans ce cas, pour ce qui est de la manière dont nous en sommes venus à cette unanimité, les recommandations qui sont contenues dans le mémoire traversent notre structure depuis les associations locales de circonscription jusqu'à la politique régionale, puis cela passe au niveau national. Oui, je dirais qu'il y a eu unanimité.

M. Miller: La plupart des groupes féminins ont réclamé avec force une augmentation du Régime de pensions du Canada pour que le niveau atteigne 50 p. 100 de la rémunération industrielle moyenne. Vous ne présentez pas cette recommandation dans votre mémoire. N'y a-t-il pas unanimité à ce sujet au sein de l'association libérale?

Mme Bublick: Oui. C'est là une politique du Parti libéral du Canada.

M. Miller: Cela se trouve-t-il dans votre mémoire?

Mme Bublick: Non. Car nous n'avons pas pris position au sujet de quelque chose qui constitue déjà une politique. Nous parlons d'une augmentation de 25 à 50 p. 100 de la couverture du Régime des pensions du Canada. Encore une fois, je pense qu'il faut examiner cela sérieusement à cause de certaines des autres hypothèses. Quelle partie de cela va constituer le taux de remplacement et est-ce bien 50 p. 100 que vous voulez? Ou 40 p. 100 ou 45 p. 100? Je pense que tout cela doit encore être étudié de près. Nous n'avons pas pris position sur 50 p. 100.

M. Miller: M'avez-vous dit que le Parti libéral du Canada a pour politique d'élever le RPC à 50 p. 100?

Le président: Quand avons-nous adopté cela?

Mme Bublick: En 1976.

[Text]

Mr. Miller: Is your government committed to implement party policy when they are in government?

Ms Bublick: I will not answer that question.

Ms Talmey: We think they are, but the speed they cannot agree on sometimes.

Mr. Miller: Well, I thank you very much. I am glad I stayed.

The Chairman: Thank you. I remember that the attendance at the policy sessions in Winnipeg were less than what we had hoped for, and I knew the next day that we could have passed the Communist Manifesto in session and most of us would not have been aware of it till we read about it in *The Globe and Mail* the next day.

Mr. Miller: You should stick around till the end of those conventions.

Ms Talmey: Yes. There were always lots of women there, I noticed.

The Chairman: On behalf of the members of the committee, I thank you for your brief. I know that you both mind basically about a lot of the issues affecting women. Evidently, you know as well as I do that the green paper focuses a large part of its comments on the issues affecting women, and they are not easy ones to deal with. Hopefully, we as a committee will come to grips with them.

This committee is adjourned until 9 o'clock Monday.

[Translation]

M. Miller: Votre gouvernement est-il engagé à appliquer la politique du parti lorsqu'il est au pouvoir?

Mme Bublick: Je ne répondrai pas à cette question.

Mme Talmey: Je pense que l'engagement existe, mais il arrive qu'on ne s'entende pas sur la rapidité d'exécution.

M. Miller: Eh bien, je vous remercie beaucoup. Je suis content d'être resté.

Le président: Merci. Je me souviens que la participation aux séances de politique de Winnipeg était moindre que ce que nous avions espéré et j'ai su le lendemain matin que nous aurions pu adopter le manifeste communiste dans une séance sans que la plupart d'entre nous le sachent avant de l'apprendre dans *The Globe and Mail* le lendemain.

M. Miller: Vous devriez rester jusqu'à la fin de ces congrès.

Mme Talmey: Oui. J'ai remarqué qu'il y avait toujours là beaucoup de femmes.

Le président: Au nom des membres du Comité, je vous remercie de votre mémoire. Je sais que, toutes deux, vous vous intéressez beaucoup en particulier, aux questions qui intéressent les femmes. Evidemment, vous savez tout aussi bien que moi qu'une grande partie du Livre vert traite des questions qui intéressent les femmes et que ce ne sont pas des questions faciles à régler. J'ai bon espoir que, à titre de comité, nous saurons attaquer ces questions de front.

La séance du Comité est ajournée à 9 heures, lundi.

From the Employers Council of B.C.:

James G. Matkin, President and Chief Executive Officer;
David Devine, Chairman;
Jim McPherson,
Bob Dyer,
Ron Granholm,
Richard Allen,
Committee Members.

From the Canadian Federation of University Women:

Mrs. Margaret Strongitharm, President;
Danuta Czerwinski, Chairperson of the Pension Reform
Committee, Etobicoke University Women's Club;

Peggy Mathieson, Member, Pension Reform Committee,
Victoria University Women's Club;
Alice Gray, Retired Teacher, Member BCTF Pension
Committee, Vancouver.

From the National Women's Liberal Commission:

Lauris Talmey, President;
Renate Bublick, Head of the Pension Committee.

Du Conseil des employeurs de la B.C.:

James G. Matkin, président et directeur exécutif;
David Devine, président;
Jim McPherson,
Bob Dyer,
Ron Granholm,
Richard Allen,
membres du comité.

De la Fédération canadienne des femmes universitaires:

M^{me} Margaret Strongitharm, présidente;
Danuta Czerwinski, présidente du comité sur la Réforme
des pensions, Club des femmes de l'Université d'Etobi-
coke;

Peggy Mathieson, membre, comité sur la Réforme des
pensions, Club des femmes de l'Université Victoria;
Alice Gray, enseignante à la retraite, membre du comité sur
les pensions de la BCTF, Vancouver.

De la Commission canadienne des femmes libérales:

Lauris Talmey, présidente;
Renate Bublick, chef du comité sur les pensions.

From the Northwest Territories Public Service Association:

Andrew F. Lamb, President;
Maureen A. Hall, 1st Vice President and Equal Opportunity
Co-ordinator.

Friday, September 9, 1983

From the British Columbia Federation of Labour:

Astrid Davidson.

From International Woodworkers of America:

J.J. Munro, President;
Joan De'Ath, Director IWA Benefits;
Gerry Stoney, Secretary, Treasurer.

From the Canadian Union of Public Employees:

David W. Adams, National Representative;
Owen Dykstra, President, B.C. Division;
Tom Chesterman, Chairperson, B.C. Division Pension
Committee.

From the Carpentry Workers' Pension Plan:

John Harper, Board of Trustees;
John J. Anatooshkin, Investment Manager.

*From the B.C. Mainland Chartered Life Underwriters
Chapter:*

Paul Coridor, President;
Floyd Murphy, President (Past);
Gordon Argue;
James Rogers.

AFTERNOON SITTING

From the Vancouver Board of Trade:

M. Bruce Pepper, President;
James Patterson, Chairman, Task Force on Pensions.

*From the British Columbia and Yukon Territory Building
and Construction Trades Council:*

Roy Gautier, President;
Ken Priddle,
Lou Molgat,
Des Townley,
Bert Brooker,
Ray Gerrard,
Administrators.

*De l'Association de la fonction publique des Territoires du
Nord-Ouest:*

Andrew F. Lamb, président;
Maureen A. Hall, premier vice-président et coordonnateur
du programme de l'égalité des chances.

Le vendredi 9 septembre 1983

De la Fédération du travail de la Colombie-Britannique:

Astrid Davidson.

Des ouvriers du bois internationaux de l'Amérique:

J.J. Munro, président;
Joan De'Ath, directeur des avantages sociaux de l'IWA;
Gerry Stoney, secrétaire-trésorier.

Du Syndicat canadien de la Fonction publique:

David W. Adams, représentant national;
Owen Dykstra, président, Division de la C.B.;
Tom Chesterman, représentant du Comité des pensions de la
division de la C.B.

Du «Carpentry Workers' Pension Plan»:

John Harper, Conseil d'administration;
John J. Anatooshkin, directeur des Investissements.

De la «B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapters»:

Paul Coridor, président;
Floyd Murphy, président (sortant);
Gordon Argue;
James Rogers.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

De la Chambre de commerce de Vancouver:

M. Bruce Pepper, président;
James Patterson, président du Groupe de travail sur les
pensions.

*Du «British Columbia and Yukon Territory Building and
Construction Trades Council»:*

Roy Gautier, président;
Ken Priddle,
Lou Molgat,
Des Townley,
Bert Brooker,
Ray Gerrard,
administrateurs.

(Continued on previous page)

(Suite à la page précédente)



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Government of the Northwest Territories:

The Hon. Tom Butters, Minister of Finance;
Eric Nielsen, Deputy Minister of Finance;
Frank Gillmore, Manager, Compensation Development;

Don Halback, Compensation Analyst;
John W. Crouse, Vice President, Professional Services,
Consulting Actuary from Reed Stenhouse Associates
Limited;
The Hon. Dennis G. Patterson, Minister responsible for the
Status of Women;
Stein Lal, Deputy Minister of Justice and Public Services;
Gina Blondin, Executive Assistant to the Minister;
Deborah Meldazy, Legislative Counsel.

From the Dene Nation:

Sam Gargin, Director of Programs;
Jack Hicks, Workshop Team Member.

From the Native Women's Association of the Northwest Territories:

Bertha Allen, President;
Sheila Keek, Director of Human Resource Development.

Du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest:

L'honorable Tom Butters, ministre des Finances;
Eric Nielsen, sous-ministre des Finances;
Frank Gillmore, directeur, Développement du service de
rémunération;

Don Halback, analyste en rémunération;
John W. Crouse, vice-président, Services professionnels,
actuaire conseil de «*Reed Stenhouse Associates Limited*»;

L'honorable Dennis G. Patterson, ministre chargé de la
Condition féminine;
Stein Lal, sous-ministre de la Justice et des Services publics;
Gina Blondin, adjoint administratif auprès du ministre;
Deborah Meldazy, juriconsulte.

De la Nation Dene:

Sam Gargin, directeur des Programmes;
Jack Hicks, membre de l'équipe des ateliers d'étude.

De l'Association des femmes autochtones des Territoires du Nord-Ouest:

Bertha Allen, présidente;
Sheila Keek, directrice du Développement des ressources
humaines.

(Continued on previous page)

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 24

Monday, September 12, 1983
 Tuesday, September 13, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 24

Le lundi 12 septembre 1983
 Le mardi 13 septembre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
 of the Special Committee on*

Pension Reform

*Procès-verbaux et témoignages
 du Comité spécial sur la*

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
 Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
 trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, SEPTEMBER 12, 1983

(51)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:00 o'clock a.m. this day at Vancouver, British Columbia, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Messrs. MacLellan and Miller.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.C. Wolfson, Research Associate; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Elders Network: Kent Lyons, President and Florence Elgaard. *From the IWA Senior Citizens Group:* W.J. Pierce, Secretary-Treasurer. *From B.C. Health Association:* Charles W. Grierson, President; Mrs. P.M. Wadsworth, Executive Director; Mr. E.M. Tomasky, Assistant Executive Director, Administration Services. *From the Vancouver Status of Women:* Lorri Rudland, Legal Researcher. Geoffrey Calvert and Fleming W. Armstrong, Housser and Co. Ltd.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 10:10 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 10:20 o'clock a.m., the sitting resumed.

Questioning of the witnesses continued.

At 1:05 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(52)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 3:30 o'clock p.m. this day at Vancouver, British Columbia, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Messrs. MacLellan and Miller.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.C. Wolfson, Research Associate; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 12 SEPTEMBRE 1983

(51)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9 heures à Vancouver (Colombie-Britannique) sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{me} Killens, MM. MacLellan et Miller.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.C. Wolfson, associé à la recherche; M. Hatfield, service de recherche du P.C.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De «Elders Network»: Kent Lyons, président et Florence Elgaard. *De «IWA Senior Citizens Group»:* W.J. Pierce, secrétaire-trésorier. *De la «B.C. Health Association»:* Charles W. Grierson, président; M^{me} P.M. Wadsworth, directeur exécutif; M. E.M. Tomasky, directeur exécutif adjoint, Services administratifs. *Du «Vancouver Status of Women»:* Lorri Rudland, recherchiste juridique. Geoffrey Calvert et Fleming W. Armstrong, «Housser and Co. Ltd.»

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 10h10, le Comité suspend ses travaux.

A 10h20, le Comité reprend ses travaux.

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 13h05, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(52)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h30, à Vancouver (Colombie-Britannique), sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{me} Killens, MM. MacLellan et Miller.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.C. Wolfson, associé à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

The Committee began consideration of its future work.

On motion of Mr. Desmarais, it was agreed,—That the Vice-Chairman, Mr. Dantzer and Mrs. Killens be assigned to act as the representative of the Task Force in meeting with Cabinet representatives of the B.C. Government on September 13, 1983, in Victoria and that the Study Director, A.R. Dobell do accompany them.

At 5:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, SEPTEMBER 13, 1983
(53)

The Special Committee on Pension Reform met at 9:00 o'clock a.m. this day at Vancouver, British Columbia, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Messrs. MacLellan, and Miller.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.C. Wolfson, Research Associate; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Council of Senior Citizens Organizations of B.C.: Fred Mahoney, Director; R. Hunter, Director; J. Doyle, Treasurer. James Reid. *From the Canadian Railway Labour Association:* E.G. Abbott, Executive Secretary. *From CN Railways Employees' Pension Association:* J. Earl White, National President. *From the Canadian Pacific Pioneers Association:* J.G. Chester, Secretary.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 12:20 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Comité entreprend l'étude de ses prochains travaux.

Sur motion de M. Desmarais, il est convenu,—Que le vice-président, M. Dantzer, et M^{me} Killens soient désignés pour agir à titre de représentants du groupe de travail lors de la rencontre avec les représentants du cabinet du gouvernement de la Colombie-Britannique le 13 septembre 1983, à Victoria, et que le directeur de l'étude, M. A.R. Dobell, les accompagne.

A 17h30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 13 SEPTEMBRE 1983
(53)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9 heures à Vancouver (Colombie-Britannique) sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{me} Killens, MM. MacLellan et Miller.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.C. Wolfson, associé à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du «Council of Senior Citizens Organizations of B.C.»: Fred Mahoney, directeur; R. Hunter, directeur; J. Doyle, trésorier. James Reid. *De l'Association des syndicats des cheminots canadiens:* E.G. Abbott, secrétaire exécutif. *De l'Association pour les pensions des employés des chemins de fer du CN:* J. Earl White, président national. *De l'Association des pionniers du Canadien Pacifique:* J.G. Chester, secrétaire.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien du revenu de retraite contenu dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 12h20, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Monday, September 12, 1983

• 0900

The Chairman: I call the session to order this morning.

The first group we are going to have before the committee is The Elders Network, and I believe we have Mr. Kent Lyons and Florence Elgaard here in the room.

Mr. Lyons, if I could mention it again just before you begin, it would be helpful if you could try to keep your opening remarks to around 15 minutes or in that neighbourhood, so it allows some questions from the members of Parliament.

Mr. Kent Lyons (President, The Elders Network): Yes. My name is Kent Lyons, and with me is Florence Elgaard. I am the president of a non-profit society of senior citizens called The Elders Network. We operate primarily in the area from False Creek over to West Point Gray. I am the president of the organization. Until August 31, Florence was our co-ordinator, and then we got cheap and decided to save her salary. So as of now, we have lost a co-ordinator and gained a member and volunteer.

As of Friday, we had 407 members in our network. About 95% of them are 65 or older. We do not discriminate on account of youth, and that is how we got our MP, Pat Carney, as a member. Seventy-five per cent of our members are women, mostly widows, a few divorcees and the odd one who has never been married.

A lot of our members are in the same situation as about half the senior citizens in Canada in that they are living below the poverty level, which I understand is now officially \$750 a month income for a single person. At the present time, the minimum income in British Columbia for someone 65 or over is approximately \$550 a month. Now, that is a bit misleading because there are other fringe benefits available, such as rent subsidies, reduced medical premiums and so forth, which can amount to between \$100 to \$150 a month of equivalent income beyond that. This means a lot of our members and a lot of senior citizens in Canada are living at or below the poverty level, nevertheless.

Now, at that income level around here, if they have a place to live, clothes on their back and food to eat, that is about it. They do not go anywhere; they do not eat out. A lot of them are isolated and quite lonely. Either they do not have family or they do not see that much of their family.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le lundi 12 septembre 1983

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît. Nous allons ouvrir la séance de ce matin.

Le premier groupe que le Comité va recevoir, représenté par M. Kent Lyons et Florence Elgaard qui sont, je pense, dans la salle, est *The Elders Network*.

Monsieur Lyons, si vous me permettez de vous le rappeler encore une fois avant que vous ne commenciez, nous vous demanderions d'essayer de limiter vos remarques liminaires à une quinzaine de minutes afin que les membres du Comité puissent vous poser des questions.

M. Kent Lyons (président, *The Elders Network*): Oui. Je m'appelle Kent Lyons, et je suis accompagné ce matin de Florence Elgaard. Je suis président d'une société du troisième âge sans but lucratif, appelée *The Elders Network*. Nous travaillons principalement dans la région qui s'étend de False Creek à West Point Gray. Et je suis président de cet organisme. Florence a été notre coordonnatrice jusqu'au 31 août, date à laquelle nous sommes devenus radins et avons décidé d'économiser son salaire. Nous avons donc perdu une coordonnatrice, mais nous avons acquis un membre et une travailleuse bénévole.

Vendredi, notre réseau comptait 407 membres, dont environ 95 p. 100 sont âgés de 65 ans ou plus. Mais nous ne faisons aucune discrimination à l'endroit des jeunes et c'est ainsi que notre député, Pat Carney, est devenue membre de notre organisme. 75 p. 100 de nos membres sont des femmes, dont la plupart sont veuves, mais il y a également des femmes divorcées et quelques-unes qui ne sont jamais mariées.

Bon nombre de nos membres se trouvent dans la même situation que près de la moitié des personnes du troisième âge du Canada, en ce sens qu'ils vivent au-dessous du seuil de la pauvreté qui, d'après les renseignements dont je dispose, est maintenant défini officiellement comme étant un revenu mensuel de 750 dollars pour une personne vivant seule. À l'heure actuelle, le revenu minimal en Colombie-Britannique pour une personne âgée de 65 ans ou plus tourne autour de 550 dollars par mois. Mais cela peut être trompeur, car il existe certains avantages, par exemple des loyers subventionnés, des primes réduites pour soins médicaux, etc., qui peuvent valoir entre 100 et 150 dollars par mois en revenus équivalents, dont les personnes âgées peuvent bénéficier. Quoi qu'il en soit, un grand nombre de nos membres et des personnes âgées du Canada vivent au niveau du seuil de la pauvreté ou au-dessous.

Dans notre région, avec des revenus de cet ordre, ces gens ont tout juste un toit au-dessus de leur tête, des vêtements et de la nourriture. Ils ne sortent pas; ils ne vont nulle part. Beaucoup d'entre eux sont isolés et souffrent de la solitude. Ils n'ont pas de famille, ou alors, s'ils en ont une, ils ne la voient pas beaucoup.

[Text]

As I said, many of them are widows. A lot of them have a really tough situation on their hands. Most of them have had little or no business experience; they have been mothers or housewives. In many cases, their business affairs were handled by the husband; and when the husband died, they were left pretty high and dry.

So this is the kind of situation we have. This is what we are concerned about among our particular members of senior citizens. For that reason, from scanning the briefs that have been presented here—and we knew this anyway—we recognize, to put it bluntly, the whole pension situation is a bit of a can of worms. It certainly is in need of a pretty drastic overhaul. However, we recognize again this is not going to happen overnight, that it is an extremely complicated and difficult problem.

Therefore, in our brief we have tried to make the main point that our prime concern is not what is going to happen between now and the year 2000 on pension reform, because most of our members are not going to be here that long. What we are concerned about is getting something done about this situation now. In too many cases, our people are living in poverty or close to it now.

Our recommendation was that the way to do something about this quickly is to increase the Guaranteed Income Supplement. We have put down some numbers there, recommending that the supplement be increased by 20% per year for the next five years, starting in 1984.

Now, the increased cost this would entail will be offset to some degree—and we are not able to evaluate it—by more people participating in the Canada Pension Plan every year and by getting a higher income, year by year, from the Canadian Pension Plan. Since the Guaranteed Income Supplement is reduced by 50% of what other outside earnings you have, this means that as more people get income from the Canada Pension Plan or from improved private pension plans, as far as that goes, that will reduce the demand on the supplement. Whether this is a break-even or what it is, whether it means additional costs quickly . . . I suspect it does; but perhaps with the five-year period, the thing might balance out. We have no way of evaluating that.

But essentially, that is what we are saying. We have made some other comments about the pension situation; but to us, this just stands out like a great big, fat sore thumb. We have far too many senior citizens living under conditions they should not be living under. These are decent, hard-working people. There are many reasons why they do not have a lot left. There have been disasters, in many cases. They worked hard all their lives and they were not able to put very much by.

[Translation]

Comme je vous le disais tout à l'heure, bon nombre de ces personnes sont veuves. Beaucoup d'entre elles se trouvent aux prises avec une situation très difficile. La plupart d'entre elles n'ont jamais travaillé: elles ont été mères de famille ou femmes au foyer. Dans de nombreux cas, c'est le mari qui s'occupait des affaires de la famille et, lorsque celui-ci mourait, leurs veuves se retrouvaient tout d'un coup très mal prises.

Voilà le genre de situations que l'on retrouve. C'est ce qui nous préoccupe. Et pour cette raison, ayant parcouru les mémoires qui vous ont été présentés ici . . . et nous le savions déjà de toute façon . . . nous reconnaissons, bien franchement, que toute la question des pensions est un véritable guêpier. Une révision complète du système s'impose. Nous reconnaissons cependant que cela ne pourra pas se faire du jour au lendemain, car le problème est des plus complexes et des plus difficiles.

C'est pourquoi nous soulignons dans notre mémoire que ce qui nous importe le plus, ce n'est pas ce qui va se passer d'ici l'an 2,000 au niveau de la réforme des pensions, car la plupart de nos membres ne seront plus des nôtres à ce moment-là. Ce qui nous intéresse, c'est d'obtenir que l'on fasse quelque chose tout de suite pour remédier au problème. Trop souvent, les personnes âgées vivent déjà dans la pauvreté ou à la limite de la pauvreté.

La recommandation que nous vous proposons pour redresser rapidement la situation, c'est d'augmenter le supplément du revenu garanti. Nous vous avons fourni un certain nombre de chiffres ici et nous recommandons que le supplément soit augmenté de 20 p. 100 par an pendant les cinq prochaines années, ce à partir de l'année 1984.

Les coûts supplémentaires que pareille mesure supposerait seraient au moins en partie, et nous n'avons pas encore pu évaluer ce que cela donnerait, compensés par le fait qu'un nombre plus important de personnes cotiseront chaque année au Régime de pensions du Canada et que chaque année, les prestations versées en vertu du Régime de pensions du Canada augmenteront. Le supplément du revenu garanti étant réduit par un facteur qui correspond à 50 p. 100 des autres revenus du retraité, cela signifie que plus les gens seront nombreux à bénéficier du Régime de pensions du Canada ou de régimes de pension privés améliorés, moins les gens feront appel au fonds du supplément du revenu garanti. Que les deux facteurs s'éliminent, ou que cela suppose dans l'immédiat des coûts supplémentaires . . . et j'imagine que ce sera le cas. Mais peut-être que d'ici cinq ans, les choses se seront équilibrées. Quoi qu'il en soit, nous ne sommes pas en mesure de prévoir quoi que ce soit avec certitude.

Mais c'est plus ou moins ce que nous disons. Nous avons formulé un certain nombre d'autres commentaires au sujet d'autres aspects de la question des pensions, mais, selon nous, c'est là le problème essentiel. Il y a beaucoup trop de personnes âgées qui vivent dans des conditions qu'elles sont loin de mériter. Il s'agit de personnes qui ont travaillé fort toute leur vie. Et il y a de nombreuses raisons pour lesquelles il ne leur reste plus grand-chose. Dans de nombreux cas, il y a eu de véritables catastrophes. Ces gens ont travaillé dur toute leur vie et ils n'ont pas pu mettre grand-chose de côté.

[Texte]

In any event, we see situations that distress us, frankly, and these are not isolated cases; there are lots of them. That is why our prime recommendation was to do something about this quickly, please.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Lyons, for that presentation.

Any member of Parliament will lead off in the questioning. Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Yes, sir. I agree with a good deal of what you said, sir, and I am glad to see you here this morning to make this case for the pensioners. I think you said a lot of things that have needed to be said.

• 0910

I want first of all to ask you about your feelings toward CPP and what you feel should be done with the Canada Pension Plan. Do you think it should be increased, or do you think the additional emphasis should go towards OAS and the GIS? I know you have said the GIS, but do you feel emphasis should go to OAS as well, and where do you feel the CPP should stand?

Mr. Lyons: Our feeling was that we have not too much quarrel with OAS as such. From the point of view of a lot of our members there is some resentment that people who are quite affluent are receiving OAS. In other words, there is certainly a feeling among quite a few of our members that there should be a means test on OAS just as there is on the GIS: why should people who are making \$20,000, \$30,000, \$40,000, \$50,000 a year be getting this extra \$250 a month? However, we realize that is a very difficult and emotional and highly political problem, and we are not expecting to see anything done about that quickly. So our feeling was leave the OAS where it is.

As for Canada Pension, our feeling would be that Canada Pension should be increased and that the ceiling should certainly be lifted. Again, for most of our members this is a hypothetical question. It is not going to do them any good.

Mr. MacLellan: Do you think the Canada Pension Plan should be increased from 25% to another figure, and did you have a figure in mind?

Mr. Lyons: No, we did not attempt to evaluate it.

Mr. MacLellan: Of course, regarding the OAS, as you can appreciate, sir, people have come before this committee and said that the thing they disliked most about the GIS was the means testing, that it did put certain people in the position to

[Traduction]

Quoi qu'il en soit, nous voyons autour de nous des tas de situations qui nous désolent et il ne s'agit pas de cas isolés. Ils sont très nombreux à se trouver mal pris. Et c'est pourquoi notre principale recommandation, c'est que vous fassiez tout de suite quelque chose pour remédier au problème.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Lyons.

Quel député souhaite poser la première question? Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Oui, monsieur. Je suis d'accord dans l'ensemble avec ce que vous avez dit, monsieur, et je suis ravi que vous soyez venu ici ce matin pour nous expliquer la situation des retraités. Je pense que vous avez dit beaucoup de choses qui se devaient d'être dites.

J'aimerais tout d'abord vous demander ce que vous pensez du R.P.C. et que vous aimeriez qu'on en fasse. Pensez-vous que l'on devrait augmenter les prestations versées en vertu de ce régime ou pensez-vous qu'il faudrait plutôt mettre l'accent sur la sécurité de la vieillesse ou sur le supplément du revenu garanti? Je sais que vous avez fait état du S.R.G., mais pensez-vous que l'on devrait également mettre l'accent sur la S.V.? Enfin, quel rôle devrait, selon vous, jouer le R.P.C.?

M. Lyons: Nous n'avons pas grand-chose à redire au sujet de la sécurité de la vieillesse en tant que telle. Mais bon nombre de nos membres sont indignés de voir des gens plutôt aisés recevoir des prestations en vertu de ce programme. Autrement dit, un grand nombre de nos membres pensent que les prestations versées en vertu de la S.G. devraient, tout comme celles du S.R.G., diminuer à mesure que les ressources du bénéficiaire augmentent: pourquoi des gens qui gagnent 20,000, 30,000, 40,000 ou 50,000 dollars par an devraient-ils toucher ces 250 dollars supplémentaires par mois? Nous reconnaissons cependant qu'il s'agit d'un problème très complexe, qui suscite beaucoup d'émotions et qui a un caractère fortement politique, et nous ne nous attendons pas à ce que les choses changent très vite. C'est pourquoi nous pensons qu'il ne faudrait rien faire dans l'immédiat pour modifier la SV.

Pour ce qui est du Régime de pensions du Canada, nous pensons que les prestations devraient être majorées et que le plafond devrait être supprimé. Mais là encore, pour la plupart de nos membres, il s'agit d'une question purement hypothétique, car cela ne va rien changer pour eux.

M. MacLellan: Pensez-vous que les prestations du Régime de pensions du Canada devraient dépasser les 25 p. 100, et si oui, auriez-vous un chiffre à proposer?

M. Lyons: Non, nous n'avons pas essayé d'évaluer cela.

M. MacLellan: Pour ce qui est de la SV, des gens sont venus devant le Comité nous dire que ce qui les ennuyait le plus avec le programme du SRG, c'était qu'il était lié aux ressources et que cela obligeait certaines personnes à dire et à prouver qu'elles avaient besoin de ce genre d'aide financière.

[Text]

have, through a means test, to indicate and prove their need for this type of funding.

Mr. Lyons: That is true, but let me tell you that if you are in that position you do not object to the means test. You just need the money and you are happy to get it.

Mr. MacLellan: Yes. That is good.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mrs. Killens. No?

Mr. Miller.

Mr. Miller: You indicated that an increase in GIS often meant almost an equivalent reduction at some provincial level. What is your feeling about that? Do you think it should be acceptable that when the federal government increases GIS there seems to be always some reduction in benefit from the provincial level?

Mr. Lyons: There is, but for the British Columbia government the amount involved is relatively small. It is a maximum of \$38 and change per month. It has not changed in a good many years. It has not been adjusted for inflation. So if, for example, you increased GIS by 20% next year that would be roughly \$50 a month and if they lost the \$38 they would still be \$12 ahead.

This is a matter of what the British Columbia government would decide to do. On that I would be foolhardy if I tried to make a prediction.

Mr. Miller: I guess the growing concern all the time in terms of increasing GIS—and I suspect the same would apply if the OAS were increased... is that there is an immediate increase in your cost in rents. Has that been demonstrated in your organization?

Mr. Lyons: Right now nobody knows the answer to that. We have had rent control in British Columbia for some years. It is being phased out almost immediately. There is still a rent review procedure, but that will be gone in another year. What is going to happen to rents here is anybody's guess. Certainly the initial indications are that there have been some substantial increases. However, I do not think these things are related to the amount of income that the pensioners have; this is whatever the landlords think the market will bear because they are not just renting to pensioners.

A bite has been taken out of this just recently in the new British Columbia budget. For some years people living in subsidized apartments run by the British Columbia Housing Commission or various other organizations have been paying the maximum of 25% of their income for rent. That has just been increased to 30%. It is phased in over the next couple of years for existing renters, but anyone who moves in immediately starts paying 30%. So in this case the British Columbia government is guilty of taking a bite out of these poor pensioners.

[Translation]

M. Lyons: Cela est vrai, mais permettez-moi de vous dire que les personnes qui se trouvent dans pareille situation ne s'opposent pas à ce que ces prestations soient liées aux ressources. Ces personnes ont besoin de cet argent et elles sont heureuses de le recevoir.

M. MacLellan: Oui. Très bien.

Merci, monsieur le président.

Le président: Madame Killens. Non?

Monsieur Miller.

M. Miller: Vous avez dit qu'un relèvement du niveau du SRG supposait souvent une réduction équivalente du côté de la province. Qu'en pensez-vous? Pensez-vous qu'il soit normal que chaque fois que le gouvernement fédéral augmente le SRG, cela amène une réduction des prestations versées par la province?

M. Lyons: Il y a toujours une réduction, mais pour ce qui est du gouvernement de la Colombie-Britannique, le montant est négligeable. Le maximum mensuel est de \$38 et des poussières. Cela n'a pas beaucoup changé au fil des ans. Il n'y a eu aucun rajustement en fonction de l'inflation. Si par exemple l'an prochain vous augmentiez le SRG de 20 p. 100, cela donnerait environ \$50 par mois, et s'ils perdaient leur \$38, ils auraient toujours \$12 de plus en poche.

Cela serait au gouvernement de la Colombie-Britannique qu'il reviendrait de décider quoi faire, et je n'oserais pas essayer de prédire quelle serait sa décision.

M. Miller: Ce qui inquiète de plus en plus les gens pour ce qui est de l'augmentation du SRG... et je suppose qu'il en serait de même si la SV était augmentée... c'est que cela supposerait une augmentation immédiate des loyers. Qu'avez-vous constaté pour ce plan au sein de votre organisme?

M. Lyons: À l'heure actuelle, personne ne connaît la réponse à cette question. Le contrôle des loyers existe depuis de nombreuses années en Colombie-Britannique. Mais on est progressivement en train de l'éliminer. Il existe toujours un système de révision et d'examen des loyers, mais cela sera abandonné d'ici un an. Il est impossible de savoir ce qui va se passer en matière de loyer. Mais si l'on s'en tient aux premières indications qu'on a eues, il va y avoir d'importantes augmentations. Mais je ne pense pas que ce soit relié au revenu que touchent les retraités. Les propriétaires fixent leurs loyers en fonction de ce qu'ils pensent pouvoir obtenir sur le marché, car ils ne louent pas exclusivement aux personnes retraitées.

Mais le tout nouveau budget de la Colombie-Britannique vient justement de chiper encore quelque chose aux personnes retraitées. Depuis plusieurs années, les personnes qui vivaient dans des appartements subventionnés gérés par la Commission des logements de la Colombie-Britannique et par d'autres organismes payaient, à titre de loyer, 25 p. 100 de leur revenu au maximum. Mais ce plafond vient de passer à 30 p. 100. Cette augmentation va être appliquée progressivement au cours des prochaines années pour les personnes qui vivent déjà dans des logements subventionnés, mais quiconque s'y installe

[Texte]

Mr. Miller: I think we all appreciate what you are saying about the immediacy of pension income.

There is one suggestion in the green paper—and others have made it—in terms of determining replacement income in retirement and the suggestion that home ownership should be combined into determining the replacement income and that it should be considered as part of retirement income. Have you discussed whether we should as a committee be dealing with home ownership as part of your pension scheme, or do you have some kind of a comment regarding that?

Mr. Lyons: Yes. To me, whether they own a home or live in an apartment or rent a place is irrelevant to the pension scheme. One of the things we are endeavouring to do—and everybody agrees that it ought to be done—is as far as possible to keep older people living in their own homes. It is far better for them; they are far more comfortable; they are much happier there; and it is certainly the most economical thing to do for the community at large because if the alternative is to put them into subsidized apartments or even into care facilities that becomes considerably more expensive as far as the community is concerned.

To us, the matter of where somebody lives and how somebody lives is their business. We do not think that should influence the pension scheme at all.

Mr. Miller: Okay.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Lyons, can I ask some questions vis-à-vis the contact that your group has with other elderly or people who represent the elderly in other parts of Vancouver? Do you have much weekly or monthly contact in terms of the organizations that meet?

Mr. Lyons: Yes, we do. We organized our network about a year and a half ago, primarily as an information and advocacy service for people living in this area. We and others have been supporting the establishment and growth of community-based networks throughout the city. There are now a total of six such networks in operation. Two have just started; two more are in the process of formation. We are in close touch with these people at all times, with the other networks. We expect that within a year or so the whole city will be covered by locally based, community-based networks. The idea of this is to get the people involved at the local level.

For example, we have in our network—and some of the others are adopting it—a mutual assistance program that we call Deeds for Needs where members if they want to will show what they can do to help someone else and in turn what they

[Traduction]

maintenant devra payer 30 p. 100. Le gouvernement de la Colombie-Britannique est donc coupable dans ce cas-ci de prendre encore quelque chose à ces pauvres retraités.

M. Miller: Je pense que nous avons tous très bien saisi ce que vous avez dit au sujet de l'urgence du problème.

Il y a une proposition dans le Livre vert... et d'autres personnes ont justement proposé cela... qui porte sur la détermination des revenus de remplacement des personnes à la retraite. On propose que le fait d'être propriétaire de sa maison soit un facteur de détermination des revenus de remplacement et que cela soit considéré comme étant un élément de ces revenus. Pensez-vous que notre Comité devrait s'intéresser à cette question, ou avez-vous des commentaires à faire à ce sujet?

M. Lyons: Oui. Selon moi, qu'une personne soit propriétaire de sa propre maison ou qu'elle vive dans un appartement ou qu'elle loue un logement n'a rien à voir avec le régime de pension. L'une des choses que nous essayons de faire... et tout le monde est d'accord pour dire que ce la devrait être fait... c'est d'aider dans toute la mesure du possible les personnes âgées à rester dans leur propre maison. C'est beaucoup mieux pour elles. Elles y sont plus à l'aise, plus heureuses; et c'est sans doute la solution la plus économique pour la communauté dans son ensemble, car cela coûte beaucoup plus cher de les mettre dans des appartements subventionnés ou dans des maisons de repos.

Selon nous, où et comment vivent les gens, c'est leur affaire. Nous pensons que cela ne devrait pas du tout intervenir dans le système des pensions.

M. Miller: Très bien.

Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Lyons, j'aimerais vous poser quelques questions au sujet des contacts qu'a votre groupe avec d'autres personnes âgées ou avec des gens qui représentent des personnes âgées dans d'autres secteurs de Vancouver? Avez-vous beaucoup de contacts hebdomadaires ou mensuels avec d'autres organismes du même genre qui se réunissent?

M. Lyons: Oui. Nous avons mis sur pied notre réseau il y a environ un an et demi, et nous nous sommes fixés comme objectif d'ouvrir un service de renseignement et d'intervention pour les gens qui vivent dans le coin. D'autres groupes et nous-mêmes avons appuyé la création et la croissance de réseaux axés sur la communauté, et ce un peu partout dans la ville. Il existe à l'heure actuelle un total de six réseaux du genre. Deux d'entre eux viennent juste de démarrer, et deux autres sont en train d'être montés. Nous entretenons des rapports étroits et réguliers avec tous ces gens dans les autres réseaux. Nous nous attendons à ce que d'ici un an, la ville dans son ensemble soit couverte par des réseaux locaux axés sur les besoins de la communauté. L'idée de tout cela, c'est faire participer les gens au niveau local.

Par exemple, nous offrons dans notre réseau... et d'autres vont adopter le même genre de choses... un programme d'aide mutuelle que nous appelons «Deeds for Needs», programme en vertu duquel les membres que cela intéresse

[Text]

need help with. Then we keep a cross file and keep them in touch with each other. It works very well.

In addition, we put out monthly newsletters; we hold monthly open forums for our members; we also engage in joint projects with other agencies.

This past summer we had five students on, courtesy of Employment Canada... thank you very much—doing quite a bit of work for our members, and in some cases it enabled our members to stay in their homes who otherwise would not have been able to do so because they got repairs done that they could afford.

That was one project. We had another one, which is still ongoing, with one of the Vancouver health department units involving a large senior citizens housing complex that they were concerned about. The work that we have been jointly doing has improved that situation considerably.

We have another joint project going with the Canadian Red Cross, the development of a health care manual for seniors. We have still another one, which is not official yet, but I have a plot going to have Employment Canada hire about 23 people for us, who are now on unemployment, for the next 12 months.

With the provincial government exercising restraint we get about nothing out of the province, but I have to say bless the feds.

The Chairman: It is nice to hear one of those sentiments out here.

Mr. Lyons: I should also mention that there is an overall coordinating group for these networks.

• 0920

This is an official Vancouver City Council committee of seniors. At the present time there are 23. These are from all over the city, representing various ethnic groups. There is representation from each network on that group.

The Chairman: From your knowledge, then, Mr. Lyons and Miss Elgaard, on the state of the elderly in Vancouver—what we have heard in testimony from other groups is that the three urban centres, Montreal, Toronto, and Vancouver, constitute a great percentage of today's over-65 population.

Notwithstanding this whole issue of Statistics Canada's definition of poverty, there is no question in my mind that if

[Translation]

peuvent proposer de faire certaines choses pour d'autres personnes pour recevoir à leur tour l'aide de quelqu'un pour faire quelque chose qu'ils ne peuvent faire seuls. Nous tenons un fichier et les personnes qui offrent des services et ceux qui en demandent communiquent entre eux. Le système fonctionne très bien.

D'autre part, nous publions des bulletins de nouvelles mensuels et nous organisons des rencontres mensuelles pour nos membres. Nous participons également à des projets communs avec d'autres organismes.

Cet été, nous avons bénéficié de l'aide de cinq étudiants, grâceset du ministère de l'emploi du Canada... merci beaucoup... qui ont fait pas mal de travail pour nos membres, et qui ont même dans certains cas permis à nos membres de rester dans leur maison. En effet, sans leur aide, certains de nos membres auraient dû quitter leur maison car des travaux de réparation s'imposaient et ils n'auraient jamais eu les moyens de les payer eux-mêmes.

C'est là un exemple du genre de projets que nous entreprenons. Il y en a un autre, qui se poursuit toujours, que nous avons entrepris de concert avec les unités de santé de Vancouver en vue d'améliorer la situation dans un important complexe de logements pour personnes âgées. Nos efforts communs ont amené d'importantes améliorations.

Nous avons entrepris encore un autre projet, celui-ci avec la Croix rouge du Canada, en vue de préparer un guide de soins de santé pour les personnes âgées. Et il y en a encore un autre, qui n'a pas encore un caractère officiel... mais nous sommes en train de négocier avec le ministère de l'emploi pour que celui-ci embauche pour nous 23 personnes qui sont à l'heure actuelle en chômage, et qui travailleraient avec nous pour les douze prochains mois.

Vu les mesures de restriction budgétaire qui ont été imposées par le gouvernement provincial, celui-ci ne nous donne pas grand-chose, mais heureusement pour nous, il y a le fédéral.

Le président: Cela fait plaisir de l'entendre.

M. Lyons: Il conviendrait que je souligne que tous ces réseaux sont coiffés par un groupe de coordination.

Il s'agit d'un comité officiel des personnes du troisième âge du conseil municipal de Vancouver. A l'heure actuelle, les membres de ce comité sont au nombre de 23. Ils viennent d'un peu partout dans la ville et ils représentent divers groupes ethniques. Chacun des réseaux y est représenté.

Le président: D'après ce que vous savez, donc, monsieur Lyons et mademoiselle Elgaard, de la situation des personnes âgées à Vancouver... d'autres groupes qui ont témoigné devant nous nous ont dit que les trois centres urbains de Montréal, Toronto et Vancouver comptent un grand pourcentage de la population canadienne âgée de plus de 65 ans.

Quelle que soit la définition donnée à la pauvreté par Statistique Canada, il est très clair dans mon esprit que, si

[Texte]

we can have the resources, we will try at least to do that under the Guaranteed Income Supplement. To your knowledge, though, of other elderly people living in Vancouver, is anybody in dire poverty? In other words, is the system basically working?

Mr. Lyons: Let us put it this way: it keeps them housed, fed, and clothed. Personally, a lot of what I see makes me damn mad, frankly, because I do not think people should be living in this way. There are a lot of reasons why they are. It is not all just income, by any means. It is partly the attitude of society. It is partly an attitude of too many people, even offspring, that some government agency will look after the old folks. Throughout history, governments have never looked after people. People looked after people.

This is what is needed. Nevertheless, there needs to be some minimum standard of living. And really, I think there are too many of our people who are living at a standard of living that is not acceptable, and they do not deserve that kind of treatment.

There are many reasons for it. Inflation of course is a major one. For example, we have one 93-year-old member who retired 28 years ago from a bakery in Saskatoon. At that time, after 40 years of service, he got a pension of \$42.50 a month; 28 years later he is still getting \$42.50 a month.

The Chairman: Our understanding—at least of the information given to this committee—is that if we were to increase the GIS by \$70 a month, then you would bring largely the people over the age of 65 and single up to the Statistics Canada poverty line definition.

Mr. Lyons: Probably so.

The Chairman: And in your request, you are asking that we go up 20% per annum.

Mr. Lyons: Yes, because I do not think we should be settling for poverty.

The Chairman: That is what I was going to ask. So that is the reasoning. Most other groups have said at least bring it up to the Statistics Canada poverty line definition.

Mr. Lyons: That is right.

The Chairman: To your knowledge, do you meet provincially outside of groups other than people in Vancouver?

Mr. Lyons: No, we do not. We are trying to get the job done at home first. There are some of our associates in these things, like Chuck Bailey, for example, and Fred Grayston, who are active on the national level in seniors' affairs. So we have, if you like, a tie-in.

[Traduction]

nous pouvons obtenir les ressources nécessaires, nous essaierons de remédier à la situation par le biais du supplément du revenu garanti. Mais d'après ce que vous savez des personnes âgées qui vivent à Vancouver, y en a-t-il qui vivent dans une pauvreté extrême? Autrement dit, le système de base tel qu'il existe à l'heure actuelle fonctionne-t-il?

M. Lyons: Je dirais tout simplement que le système leur permet de se loger, de se nourrir, de s'habiller. Mais je dois vous dire que, personnellement, beaucoup de choses que je vois autour de moi m'enragent, très franchement, parce que je ne pense pas que des êtres humains devraient vivre de la sorte. Et il y a beaucoup de raisons qui interviennent en plus du revenu. C'est en partie l'attitude de la société. C'est en partie une attitude qu'ont beaucoup trop de gens, même les enfants et les familles des personnes âgées, qui pensent qu'un organisme gouvernemental s'occupera de ces gens. Il suffit de remonter dans l'histoire pour constater que les gouvernements ne se sont jamais occupés des gens. Ce sont des gens qui se sont occupés d'autres gens.

C'est ce qu'il nous faut. Quoi qu'il en soit, il faut établir un niveau de vie minimal. Et je pense vraiment qu'il y a beaucoup trop de personnes parmi nos membres qui vivent à un niveau qui n'est pas acceptable, et ces gens ne méritent pas ce genre de traitement.

Il y a des raisons à cela. L'inflation en est bien sûr une. Je prendrai l'exemple d'un de nos membres qui a 93 ans et qui a pris sa retraite d'une boulangerie de Saskatoon il y a 28 ans. À l'époque, après 40 années de service, il touchait une pension de \$42.50 par mois; 28 ans plus tard, il touche toujours \$42.50 par mois.

Le président: D'après ce que nous avons compris... du moins, si l'on se fonde sur les renseignements qui ont été mis à la disposition du Comité... si nous augmentions le S.R.G. de 70 dollars par mois, la plupart des personnes âgées de plus de 65 ans et la majorité des personnes vivant seules vivraient au niveau défini par Statistique Canada comme étant le seuil de la pauvreté.

M. Lyons: C'est sans doute vrai.

Le président: Et, dans votre mémoire, vous nous demandez une augmentation de 20 p. 100 par an.

M. Lyons: Oui, parce que nous ne pensons pas devoir nous satisfaire du seuil de la pauvreté.

Le président: C'était ma prochaine question. Et c'est là la raison. La plupart des autres groupes qui ont comparu devant nous ont demandé que l'on augmente les prestations pour que ces personnes atteignent le seuil de la pauvreté tel que défini par Statistique Canada.

M. Lyons: C'est exact.

Le président: À votre connaissance, rencontrez-vous des groupes de votre province qui ne sont pas vancouverois?

M. Lyons: Non. Nous voulons d'abord régler nos problèmes chez nous. Mais certains de nos associés, comme, par exemple, Chuck Bailey et Fred Grayston, sont actifs sur le plan national pour ce qui est des affaires des personnes âgées. Nous avons donc, si vous voulez, un lien, certains liens.

[Text]

The Chairman: Mr. Wolfson.

Mr. Wolfson: Thank you, Mr. Chairman.

First, your brief indicates that you did a survey of your members to indicate the kinds of needs and financial circumstances they are in. Could you comment at all how the housing situation was related; for example, those living in their own houses or those living in rental accommodation and different kinds of rental accommodation?

Mr. Lyons: In our survey we got about a 10% return from our members, so it is pretty sketchy in what it indicates.

Mr. Wolfson: From your personal experience as well.

Mr. Lyons: All right. More from my own contacts, among our members I would say there are about 60% renters and 40% home owners.

Mr. Wolfson: And how does that correlate with whether or not they are in more or less dire or difficult, straitened circumstances?

Mr. Lyons: It is all over the map. There are some who are in pretty good shape. But the fact that they own a home does not necessarily mean that they are in great financial shape. In fact, one of the things they can do but we have to practically hit them over the head to get them to do, when they really are in dire straits, is they can defer their property taxes until the house changes hands. It costs them 8% a year, but it is a good deal. In many cases this can make another \$100, \$150 a month income, which makes all the difference whether they can make it or whether they cannot.

There are many of our home owners who are hanging on grimly by their finger-nails to their homes, and at today's costs of maintaining a home, today's cost of taxes, they are having a rough go. There are some who should not be living in their homes, but they have been there for 40 years. They do not want to move.

Mr. Wolfson: Why do you think they are not taking advantage of the property tax deferral?

Mr. Lyons: Pride. "I pay my bills." You see?

Mr. Wolfson: One more question, if I may, Mr. Chairman.

There is the GIS and the OAS, which are easy to understand because they are nation-wide, but then each province has a number of programs and activities which supplement those, some of which are in-kind benefits such as prescription drugs. What is your view of the relative value of the various provincially provided benefits and then things provided by the private sector in terms of movie discounts and cheaper bus travel? How important do you find those other groups of things?

[Translation]

Le président: Monsieur Wolfson.

M. Wolfson: Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, votre mémoire révèle que vous avez fait une enquête auprès de vos membres pour savoir quels sont leurs besoins et dans quelle situation financière ils vivent. Pourriez-vous nous renseigner sur la situation du logement pour vos membres? Par exemple, pourriez-vous nous dire combien d'entre eux vivent dans leur propre maison et combien d'entre eux doivent louer des appartements, ou s'arranger autrement?

M. Lyons: Seuls 10 p. 100 de nos membres ont répondu à notre enquête, alors, les renseignements dont nous disposons ne peuvent que nous donner une petite idée de la situation.

M. Wolfson: Il y a également votre expérience personnelle.

M. Lyons: Très bien. En me fiant surtout à mes propres contacts, je dirais qu'environ 60 p. 100 de nos membres sont locataires et que 40 p. 100 d'entre eux sont propriétaires de leur maison.

M. Wolfson: Et quel rapport y a-t-il entre cette distinction et le fait qu'ils se trouvent dans des situations plus ou moins difficiles?

M. Lyons: Il y a un peu de tout. Il y en a certains qui sont assez bien. Mais le fait qu'ils possèdent une maison ne signifie pas nécessairement que leurs finances se portent à merveille. D'ailleurs, l'une des choses qu'ils peuvent faire, mais nous devons presque les y obliger à coups de marteau, c'est que, lorsqu'ils se trouvent véritablement mal pris, ils peuvent différer le paiement de leurs taxes municipales jusqu'à ce que la maison change de propriétaire. Cela leur coûte 8 p. 100 par an, mais c'est une bonne affaire. Dans de nombreux cas, cela leur donne 100 ou 150 dollars de plus par mois, ce qui fait toute la différence.

Il y en a parmi nos membres qui s'accrochent désespérément à leur maison, qui font des pieds et des mains pour la garder, mais vu les coûts d'entretien actuels et le coût des taxes, ils ont beaucoup de mal. Et il y en a qui ne devraient pas vivre chez eux, mais ils y sont depuis 40 ans et ils ne veulent pas partir.

M. Wolfson: Selon vous, pourquoi ne recourent-ils pas à la prorogation du paiement des taxes municipales?

M. Lyons: C'est la fierté. «Je paie mes factures». Comprenez-vous?

M. Wolfson: Une dernière question, si vous me permettez, monsieur le président.

Il existe le supplément du revenu garanti et la sécurité de la vieillesse, programmes qui sont faciles à comprendre, parce qu'ils sont nationaux, mais chaque province offre également un certain nombre d'autres programmes dont certains offrent des avantages en nature, comme, par exemple, des médicaments donnés par ordonnance. Quelle est, selon vous, la valeur relative des divers programmes provinciaux et des conditions spéciales qu'offre le secteur privé, comme, par exemple, des réductions dans les cinémas et des réductions pour les trajets en autobus? Que pensez-vous de ces autres programmes?

[Texte]

Mr. Lyons: They are important. As nearly as we could assess—and this is a very rough assessment—on average these extra benefits—there is rent subsidy in one form or another, there are free prescription drugs, there are bus passes, you can get some reduction in your medical premium if you have low income—probably this is in the neighbourhood of the equivalent of about \$150 a month; something like that.

From the private sector it is pretty difficult to assess, but for these low-income people, most of that just does not come into play. They are not buying anything to get a discount on, or very little. Bus—you can get a bus pass—this is one of these provincial privileges—for \$20 a year now in the city. You can travel free on the B.C. ferries Monday through Thursday; and that is nice if you are able to make those trips, and if you can afford some of the incidentals that go with them. It is a factor; but what they get from the private sector is not a big factor for the low-income ones. For the ones who are better off, yes, it is more of a factor.

Mr. Wolfson: Thank you.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Just a follow-up. On page 6 you refer to a central registered national retirement pension account. Could you just maybe comment on some of the experiences your members have had in not being able to get pensions for part-time work, or losing their vested interest in private plans? This must be an important item to you for you to underline it so prominently in your report.

Ms Florence Elgaard (The Elders Network): I will attempt to make a comment on it.

It is a matter of logic. If you ask the members—they have not come to the office and said we think this or we have had this experience. But in reading all the briefs, we have become knowledgeable that women particularly are not pensioned from their work, when they were working. They are not pensioned from their homes. They are out of it, in considerable proportions. In looking ahead to what might happen if that is changed so that part-time people do accumulate pensions—and if we start accumulating pensions when we start to work and continue gradually and slowly for 30 years or 40 years when people are working, there should be something there at the end of that working period which they have contributed to themselves and they could claim back.

Do you see what I mean?

Mr. Miller: Yes.

Ms Elgaard: And there needs to be a central place for this so that it can be portable; so it does not depend on where you

[Traduction]

M. Lyons: Ils sont importants. D'après nos calculs, mais ceux-ci sont restés assez grossiers, en moyenne, ces avantages supplémentaires... il y a les loyers subventionnés, les médicaments sur ordonnance gratuits, les laissez-passer pour les autobus, des réductions pour les primes pour soins médicaux lorsque vous avez de faibles revenus... tout cela s'élève sans doute à environ 150 dollars par mois, ou quelque chose du genre.

Pour ce qui est de ce qu'offre le secteur privé, il est assez difficile d'évaluer cela, mais cela n'intervient tout simplement pas pour la plupart des gens à faible revenu. Ils n'achètent que très peu de choses pour lesquelles il y a des réductions. Pour ce qui est des autobus... c'est l'un des privilèges de cette province... pour 20 dollars par an, vous pouvez obtenir un laissez-passer dans cette ville. Vous pouvez prendre gratuitement les *ferry-boats* de la Colombie-Britannique du lundi au jeudi. C'est très bien si vous pouvez faire ce genre de choses et si vous pouvez vous permettre les petits extras qu'ils supposent. C'est un facteur. Mais ce qu'ils reçoivent du secteur privé ne joue pas beaucoup pour les personnes à faible revenu. C'est un facteur plus important pour les gens dont la situation financière est meilleure.

M. Wolfson: Merci.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Juste une petite question qui se rattache à cela. À la page 6 de votre document, vous parlez d'un compte central national enregistré de pension de retraite. Pourriez-vous nous expliquer ce qui s'est passé pour ceux parmi vos membres qui n'ont pas pu obtenir des pensions pour du travail à temps partiel ou qui ont perdu les droits qu'ils avaient acquis dans certains régimes privés? Le problème doit être, à vos yeux, assez important pour que vous le souligniez de la sorte dans votre mémoire.

Mme Florence Elgaard (The Elders Network): Je vais essayer de vous expliquer.

C'est une question de logique. Si vous demandiez aux membres... ils ne sont pas venus nous voir au bureau pour nous dire «Voici ce que nous pensons» ou «Voici ce qui nous est arrivé». Mais, après avoir lu tous les mémoires, nous nous sommes rendu compte que les femmes, surtout, ne touchent pas de pension après avoir quitté leur travail. Et les femmes qui sont restées au foyer ne touchent pas non plus de pension. Il y en a beaucoup qui n'ont rien du tout. Si l'on essaie de voir ce qui se produirait si le système était modifié de façon ce que les personnes qui travaillent à temps partiel puissent accumuler des pensions... et si nous commençons à accumuler des fonds en vue d'une pension dès qu'on commence à travailler et si l'on continue à augmenter lentement ce fonds pendant 30 ou 40 ans, il faudrait qu'il y ait quelque chose à la fin de cette période de travail, auquel ces gens auraient contribué et qu'ils pourraient réclamer.

Voyez-vous ce que je veux dire?

M. Miller: Oui.

Mme Elgaard: Il faudrait que ces fonds soient versés dans un compte central afin que ces régimes puissent être transférés.

[Text]

are, from time to time,, it depends on who you are and what you have put in.

Mr. Miller: Do you think the registered pension account as proposed in the green paper would serve that?

Ms Elgaard: It sounds like a similar idea, as far as I can tell. It is a concept in one's mind.

Mr. Miller: Thank you very much.

The Chairman: On behalf of the members of the committee, Mr. Lyons, Ms Elgaard, I want to thank you for appearing here today and giving us your brief. This morning we are going to have other groups who represent senior citizens groups, and that is mainly the whole idea of the task force's travelling. Often in that rarified atmosphere in Ottawa we forget what the grass roots are attempting to say to politicians.

Ms Elgaard: You are not collecting your pension yet.

The Chairman: Perhaps we should clarify that. Unless you are a member of Parliament from Alberta or from the Province of Quebec, the rest of us have a very difficult time qualifying for pensions as MPs. There is much more of a turnaround in the other provinces.

Mr. Lyons: You are probably aware there are some aspects of this—Ms Elgaard did a lot of research on this, and she submitted a separate brief on her own account to cover some of the other aspects of it. We felt the kind of thing she was covering there, while certainly worthwhile, did not really form a part of our network brief. A lot of those points are not a direct concern to our members, because it is not going to do them any good anyway.

• 0930

The Chairman: Thank you very much for appearing.

Mr. Lyons: Thank you.

The Chairman: Could I now call on Mr. Pierce.

Mr. W.J. Pierce (Secretary-Treasurer, I.W.A. Senior Citizens Group): We felt there were certain anomalies in the present situation that need to be addressed. Sometimes these things become sort of permanent and escape review. We felt in the case of requirements for GIS that there appeared to be a difference, as I have laid out in the brief. We felt it possibly needed review in order to give fairness to all concerned.

Another item of course was income tax regulations, especially in the case of exemption for spouses in the GIS. We felt that needs to be reviewed too. We feel that maybe an error crept into that.

The only other item I have to refer to is the matter of the appeal against decisions of the pensions department. There was

[Translation]

bles. Ainsi, cela ne dépendrait pas de l'endroit où vous êtes ou de l'endroit où vous allez, mais de qui vous êtes et de ce que vous y avez versé.

M. Miller: Pensez-vous que le compte de pension enregistré qui est proposé dans le Livre vert servirait ces fins?

Mme Elgaard: D'après ce que j'ai compris, l'idée va dans le même sens. C'est un concept.

M. Miller: Merci beaucoup.

Le président: J'aimerais, monsieur Lyons et madame Elgaard, vous remercier au nom de tous les membres du Comité d'être venus comparaître aujourd'hui et de nous avoir remis votre mémoire. Ce matin, nous allons rencontrer d'autres groupes qui représentent des personnes âgées et c'est justement pour cette raison que notre groupe de travail a décidé de voyager. Trop souvent, dans l'air raréfié d'Ottawa, nous oublions ce que le peuple canadien est en train d'essayer de dire aux politiciens.

Mme Elgaard: Vous ne touchez pas encore votre pension.

Le président: Il faudrait peut-être éclaircir les choses. À moins d'être député représentant une circonscription en Alberta ou au Québec, on a beaucoup de mal à être admissible à des pensions en tant que député parlementaire. Le roulement est beaucoup plus important dans les autres provinces.

M. Lyons: Vous savez sans doute qu'il y a certains aspects... Mme Elgaard a fait beaucoup de recherches là-dessus et elle a préparé un rapport distinct qui couvre certains autres aspects de la question. Nous pensions que bien que les sujets dont elle traite ici soient intéressants, ils ne devraient pas faire partie de notre mémoire sur le réseau en tant que tel. Bon nombre des points qui sont soulevés n'intéressent pas directement nos membres, car ils n'en bénéficieraient pas de toute façon.

Le président: Merci beaucoup d'avoir comparu.

M. Lyons: Merci.

Le président: J'invite maintenant M. Pierce à venir s'installer à la table.

M. W. J. Pierce (secrétaire-trésorier, I.W.A. Senior Citizens Group): Nous pensons que la situation actuelle comporte certaines anomalies qui doivent être redressées. Parfois, ces choses deviennent quasipermanentes et échappent aux révisions. Pour ce qui est des critères d'admissibilité au S.R.G., il semblerait qu'il y ait une différence, comme je l'explique dans notre mémoire. Nous pensons qu'il conviendrait de réexaminer cette question afin d'assurer un traitement égal pour toutes les personnes concernées.

Une autre question qui nous préoccupe est celle des règlements en matière d'impôt sur le revenu, notamment la question des exemptions pour les époux et épouses dans le cadre du S.R.G. Nous pensons que là encore il faudrait réexaminer la situation. Il y a peut-être des erreurs qui s'y sont glissées.

La seule autre question dont je voulais faire état est celle des appels pour ce qui est des décisions prises par le Service des

[Texte]

some reference to that in the minutes previously. There was one case, to our knowledge, where they followed the rule—apply if you are not sure; they were granted the GIS and then at the end of the year they were told that they had to return it. Of course, for a person on pension to have to return that money was a bit of a shock.

I think if we had an appeal board that they could look into the facts in a situation like that and find out if there were any errors, one way or the other.

Also, we are not too satisfied with the amount of information which is given to pensioners. They are more or less dependent upon the pension department for decisions, and they do not always understand why those decisions are made or what the basis is. We felt if more material were given to them in the booklets, that they could study them and they would know themselves what they were getting. That would help a lot to speed up the process of communication between the department and pensioners.

I think that is about all I have to say on it. Our brief is not very long. Oh, there is one other item there. We have broached another avenue for pensions as it affects small business—something like a portable pensions for small businesses. We found that some of our people, when they were working, were laid off and they were refunded the money that they had put aside for pension. And, of course, immediately that raised their income tax level. If there were some way of keeping these deductions in a pension plan so that when they retired they had those credits still there . . . As you can see, a person can go from place to place and get a refund each time, and when it comes to retirement, they have no credits.

And that is why we suggested this vehicle, and we also suggested that some of the RRSP attributes could be connected with it so that an individual could increase his credits in good times, and that way he could raise his pension when it comes time to retire.

I think that pretty well summarizes what I have to say on it.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Pierce. Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Merci, M. le président.* Mr. Pierce, I am very, very pleased that you reminded us this morning that there is a great need for more information to be given to pensioners. I am taking note of that because I think there is a need to mention it in the report.

When you speak of the appeal procedure, as an MP, I sometimes feel my office is the appeal procedure. My staff is trained, and when I ask them what are the most common problems, they tell me it is unemployment insurance, but oftentimes pension problems come very early on the list of the phone calls that I get in my office.

[Traduction]

pensions. On en fait état dans le procès-verbal de réunions précédentes du Comité. À notre connaissance, il y a eu un cas où ils ont suivi la règle . . . appliquez le système si vous n'êtes pas certains. Des gens se sont vu accorder le supplément du revenu garanti et à la fin de l'année, on leur a demandé de rendre l'argent. Pour quelqu'un qui ne vit qu'avec sa pension, ce genre de choses constitue un choc.

Je pense que si nous avons une commission d'appel, celle-ci pourrait examiner les faits dans une situation de ce genre pour décider s'il y a ou non eu erreur, que ce soit dans un sens ou dans l'autre.

D'autre part, nous ne sommes pas satisfaits des renseignements qui sont donnés aux retraités. Ceux-ci comptent surtout sur le Service des pensions pour ce qui est des décisions qu'ils doivent prendre, et ne comprennent pas toujours le pourquoi des choses. Nous pensons que si on leur fournissait davantage de données dans les livrets qu'on leur remet, ils pourraient les étudier et pourraient savoir eux-mêmes ce qui leur reviendra. Cela accélérerait de beaucoup le processus de communication entre le ministère et les retraités.

Je pense que c'est à peu près tout ce que j'ai à dire là-dessus. Notre mémoire n'est pas très long. J'oubliais, il y a encore une autre question. Nous avons soulevé une question relativement aux pensions pour ce qui est des petites entreprises . . . des pensions transférables pour les petites entreprises. Nous avons découvert que certaines personnes, lorsqu'elles sont mises à pied, se voient rembourser l'argent qu'elles avaient versé au titre de pension. Et cela a bien sûr tout de suite augmenté leur revenu imposable. S'il y avait moyen de verser cet argent à un régime pour qu'ils puissent toucher cet argent à leur retraite . . . Comme vous pouvez le constater vous-même, une personne peut aller d'un employeur à un autre et se faire rembourser chaque fois; et lorsqu'elle se retrouve à la retraite, elle n'a rien.

Et c'est pourquoi nous avons proposé cette solution, et nous avons également proposé que les régimes enregistrés de pension y soient rattachés, de sorte qu'une personne puisse augmenter ses crédits lorsque les choses vont bien et augmenter sa pension avant de prendre sa retraite.

Je pense que cela résume assez bien ce que j'avais à dire.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Pierce. Madame Killens.

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.* Monsieur Pierce, je suis vraiment très heureuse que vous nous ayez rappelé ce matin qu'il est impératif que l'on fournisse davantage de renseignements aux retraités. J'ai d'ailleurs pris cela en note, car je pense qu'il faudrait qu'on en fasse état dans notre rapport.

Vous avez parlé de la procédure d'appel et je dois dire qu'en tant que député, j'ai parfois l'impression que mon bureau est un bureau d'appel. Mon personnel est bien formé, et lorsque je leur demande quels sont les problèmes les plus fréquents, ils me disent que ce sont les problèmes reliés à l'assurance-chômage. Mais les problèmes en matière de pensions sont très hauts sur la liste pour ce qui est des appels que je reçois dans mon bureau.

[Text]

Of course, we do the follow-up for the person who seemingly has a mix-up in his pension claim,, and we succeed, of course, in finding the right answers for them. So I understand your reasoning when you say there is a need to appeal. But I can tell you that a lot of pensioners call the member of Parliament's office because, of course, it is a federal matter. I must tell you that a great number of the phone calls we do get are about this problem.

I do have a question on the page before the last at the top. You say:

We also urge that the \$1,000 be retained when a pensioner contributes to an RRSP for his or her spouse.

RRSPs can be cashed in any time—our suggestion in the green paper for RPAs is that they are locked in—and if I am the government, I say to you, how can I be sure that it is going to stay there for the spouse; that you are not going to be using it? You will be using it for an exemption, but what if you decide to pull it out? The RPA would be locked in. Do you understand?

Mr. Pierce: When you pull it out, you are penalized by the income tax department.

Mrs. Killens: Yes, you are.

Mr. Pierce: Yes.

Mrs. Killens: But still the remaining spouse is not assured of a pension return.

Mr. Pierce: Yes. I understand what you mean with the RRSPs. I understand the abuses that have been made of them, whereas the original intention of it was to assist pensioners to get credits for pensions. But in reference to that, I frequently have people come to me, when they have problems, and I say, well, get in touch with your member of Parliament. However, in many instances there is a sort of a stone wall there because I do not think too many pensioners are aware of what their member of Parliament can do for them. Maybe if more accent was given in that situation to pensioners in the booklets they might make use of that, whereas an appeal procedure, of course, is something that everybody seems to understand.

• 0940

Mrs. Killens: That is all.

The Chairman: May I ask some questions, Mr. Pierce, about in your experience with . . . ? I take it you are a recipient of the International Woodworkers Union's pension fund?

Mr. Pierce: I am a retiree myself. I am a volunteer. I do not get paid for it. It is a labour of love, actually, because I feel the need to assist our seniors who retired. I, as a former official of the IWA, probably have a lot more understanding than many of them have, and I feel it is a privilege to be able to assist them.

[Translation]

Lorsqu'il y a des problèmes avec la demande ou les droits de pension d'un retraité, nous réussissons bien sûr à obtenir les bonnes réponses. Je comprends donc votre raisonnement lorsque vous dites qu'il est nécessaire de prévoir un système d'appel. Mais je puis vous dire que beaucoup de retraités appellent le bureau de leur député parce qu'il s'agit bien sûr d'une question fédérale. Un grand nombre des appels téléphoniques que nous recevons tournent autour de ce problème.

J'ai une question à vous poser au sujet de ce que vous dites en haut de l'avant-dernière page, et je cite:

Nous demandons également que les \$1,000 soient retenus lorsqu'un retraité contribue à un régime enregistré de pension pour son époux ou pour son épouse.

Les régimes enregistrés de pension peuvent être encaissés n'importe quand . . . La suggestion que nous faisons dans le livre vert au sujet des comptes de pensions enregistrés, c'est que ceux-ci sont bloqués . . . Admettons que je sois le gouvernement: je vous dis, comment pouvez-vous être certain que cette somme d'argent va rester là pour l'époux ou l'épouse, que vous n'allez pas vous-même vous en servir? Vous allez vous en servir pour obtenir une exemption, mais que se passera-t-il si vous décidez de retirer cet argent? Les comptes de retraite enregistrés seraient bloqués, immobilisés. Me suivez-vous?

M. Pierce: Lorsque vous retirez l'argent, vous êtes pénalisé par le ministère du Revenu.

Mme Killens: En effet.

M. Pierce: Oui.

Mme Killens: Mais l'époux ou l'épouse qui survit n'a pas de pension garantie.

M. Pierce: Oui. Je comprends ce que vous voulez dire au sujet des régimes enregistrés de pension. Je sais que des abus ont été commis, et que leur objet était à l'origine d'aider les personnes retraitées à obtenir des crédits pour leur pension. Mais je dois vous dire que beaucoup de gens viennent me voir lorsqu'ils ont des problèmes et je leur dis souvent qu'ils devraient communiquer avec leur député. Cependant, dans bien des cas, cela s'avère difficile car beaucoup de pensionnés ne savent pas ce que peuvent faire pour eux leurs députés. Peut-être que si on mettait davantage l'accent sur cela dans les brochures données aux pensionnés, ils y auraient recours. Une procédure d'appel, par contre, est quelque chose de facilement compréhensible pour tout le monde.

Mme Killens: C'est tout.

Le président: Puis-je vous poser quelques questions, monsieur Pierce, concernant votre expérience avec . . . ? Je crois que vous recevez une pension du fonds de retraite du Syndicat international des travailleurs du bois?

M. Pierce: Je suis retraité moi-même. C'est un travail bénévole que je fais, pour le plaisir, car je me sens l'obligation d'aider nos retraités. En tant qu'ancien syndicaliste, je comprends probablement beaucoup mieux la question que beaucoup d'entre eux et je crois que c'est un privilège pour moi de les aider.

[Texte]

The Chairman: In your experience, in the last 10 years or so has a reasonable, I suppose, cost of living on an ad hoc basis been given to the retirees from your union fund?

Mr. Pierce: We had one increase. There is no actual cost of living index on the IWA forest pension plan, but they did increase it, and in the present negotiations there is talk of increasing it again to keep up with the cost of living. It is just an event that takes place from time to time in the negotiations.

The Chairman: You have had only the one increase so has there been a significant . . .

Mr. Pierce: There was one increase. It was about 30% and it was in 1979.

The Chairman: In your opinion, has sufficient representation been made by your union on behalf of the pensioners at bargaining time?

Mr. Pierce: I have not seen the brief by Joan De'Ath, who I believe gave a brief. Unfortunately, I was away this past week at a family gathering up in the Okanagan Valley so I am probably not right up to date on what is going on here.

The Chairman: If there is any excess interest in the pension fund, from your standpoint how do you think that should be distributed between today's active workers and today's pensioners? In other words, how do you think the rights of the pensioners should be protected?

Mr. Pierce: As far as I know, they take actuarial advice and they try and maintain it on a firm footing, and, to the best of my knowledge, they try and improve it as they go along. However, of course, as you understand, the people who are retiring in the future actually under this present situation are getting the improvements and the people who are already retired of course have more or less set their course. That is the idea of negotiating for an increase for those who have already retired. It is a difficult situation. We understand that.

The Chairman: Do you think the government should by legislation protect your interest by saying that any extra interest that is earned in that fund should be shared equally between today's workers and today's pensioners, or should we put a cost of living . . . ?

Mr. Pierce: I am not sure I can answer that question. You would have to have a lot of actuarial knowledge which I do not have.

The Chairman: That is fine.

Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Just one question concerning your brief. You mentioned, as Mrs. Killen's has stated, that the \$1,000 exemption be retained when the pensioner contributes to an RRSP for his or her spouse. Did you have in mind any particular contribution level? Should that contribution be \$1,000, or should it be more than that? Did you have any . . .

[Traduction]

Le président: D'après votre expérience au cours des 10 dernières années, les retraités ont-ils reçu de la caisse du syndicat des augmentations raisonnables pour le coût de la vie?

M. Pierce: Nous avons reçu une augmentation. Le régime de retraite des travailleurs du bois ne comporte pas d'indexation pour le coût de la vie mais il y a eu une hausse et il a été question, au cours des négociations actuelles, d'en obtenir une autre en fonction du coût de la vie. Cela se passe de temps à autre dans le cadre des négociations.

Le président: Vous n'avez eu que cette seule augmentation, donc il y a eu une importante . . .

M. Pierce: Il y a eu une hausse en 1979 d'environ 30 p. 100.

Le président: Pensez-vous que votre syndicat s'occupe suffisamment de la situation des pensionnés lors des négociations?

M. Pierce: Je n'ai pas vu le mémoire de Joan De'Ath, qui est venu vous parler, je crois. Malheureusement j'ai été à une réunion familiale la semaine passée dans la Vallée de l'Okanagan et je ne suis probablement pas tout à fait au courant de ce qui se passe ici.

Le président: Si le régime de retraite a des bénéfices provenant des intérêts, comment pensez-vous qu'ils devraient être répartis entre les travailleurs actuels et les pensionnés? Autrement dit, comment pensez-vous qu'il faudrait protéger les droits des pensionnés?

M. Pierce: À ma connaissance, ils suivent les conseils des actuaires et essaient de maintenir le régime sur un bon pied financier en y apportant les améliorations possibles. Mais comme vous comprenez, les retraités de l'avenir seront ceux qui profiteront des améliorations et les retraités actuels suivent une voie qui est déjà établie, pour ainsi dire. Il est difficile de négocier une augmentation pour ceux qui ont déjà pris leur retraite, nous le comprenons très bien.

Le président: Pensez-vous que le gouvernement devrait protéger vos intérêts par une loi qui précise que tout bénéfice d'intérêts d'un régime de pensions devrait être partagé entre les travailleurs et les pensionnés ou faudrait-il prévoir quelque chose pour le coût de la vie . . . ?

M. Pierce: Je ne suis pas sûr de pouvoir répondre à cette question. Il faudrait avoir beaucoup de connaissances actuarielles que je n'ai pas.

Le président: Très bien.

Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Une précision au sujet de votre mémoire. Comme l'a mentionné M^{me} Killens, vous avez dit que l'exemption de 1,000 dollars devrait être conservée quand le pensionné fait une contribution à un REER pour son conjoint. Pensez-vous à un niveau de contribution précis? Devrait-elle être de 1,000 dollars ou davantage?

[Text]

Mr. Pierce: I felt it should be under the present rules, the idea being of course that some pensioners can in that way make a buffer for future inflation . . .

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Pierce: —and they could convert it to an additional annuity which they could draw out when they needed it. So they might have a little surplus now, but in future they might have a deficit. They would try and balance the surplus with the deficit.

Mr. MacLellan: Yes.

If, for instance, the spouse is not on a plan, is, let us say, under 65 and not on a private pension plan and not receiving pension benefits under a plan, then that spouse is ineligible to receive \$5,500 in an RRSP. Would the \$1,000 exemption which the pensioner would receive be for \$1,000 donated to an RRSP plan, or would it be for the full \$5,500 donated for an RRSP plan?

Mr. Pierce: It would be for exemption from income tax purposes. In other words, he is investing that money into an RRSP for his wife or himself for the future . . .

Mr. MacLellan: Right.

Mr. Pierce: —instead of paying it out in income tax. In that way he is providing . . .

Mr. MacLellan: It would be in addition to anything . . .

Mr. Pierce: Yes. Of course when he reaches 71 he has to draw it all out. That is my experience. When I reached 71 I had to draw it all out.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Pierce: Well, I did not draw it out; I turned it into an annuity. The important thing, of course, too in an annuity situation like that is to make sure the wife is provided for, and I took the joint survivor for my wife in my annuities when I converted my RRSP so she is provided for if anything happens to me.

Mr. MacLellan: Thank you very much.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome Mr. Pierce before our committee today. I have a few questions for you, if I may.

I take it you were connected with the IWA for a good number of years. Would you care to tell us how long you worked for the International Woodworkers?

Mr. Pierce: I was first a member of Local 217 about 1945. I have been most of my life in that capacity. I was president of Local 252, which was the sash, door, mill work and cabinet-makers local. I was a cabinet-maker myself by trade.

[Translation]

M. Pierce: Je pensais qu'elle serait régie par les critères actuels, cela permettrait à certains pensionnés de mieux se protéger contre l'inflation . . .

M. MacLellan: Oui.

M. Pierce: . . . et ils pourraient convertir ce régime en rente viagère quand le besoin s'en faisait sentir. Ainsi, même s'ils avaient un peu d'argent supplémentaire maintenant, à l'avenir ils risqueraient de se retrouver dans une situation déficitaire. Cela leur donnerait la possibilité d'équilibrer les deux.

M. MacLellan: Oui.

Prenons le cas d'un conjoint qui a moins de 65 ans, qui ne fait pas partie d'un régime de pension privé et qui ne reçoit pas de prestations en vertu d'un régime. Le conjoint en question n'aurait pas le droit de recevoir 5,500 dollars dans un REER. L'exemption de 1,000 pour le pensionné serait-elle accordée pour les 1,000 dollars contribués à un régime d'épargne-retraite ou pour le montant total de 5,500 dollars contribués à ce régime?

M. Pierce: Il s'agirait d'une exonération fiscale. Autrement dit, l'argent serait investi dans un REER pour sa femme ou lui-même à l'avenir . . .

M. MacLellan: Oui.

M. Pierce: . . . au lieu d'être payé en impôt sur le revenu. De cette façon il fournit . . .

M. MacLellan: Ce serait en sus de tout ce qu'il . . .

M. Pierce: Oui. Evidemment quand il atteint l'âge de 71 ans, il doit entamer ces économies-là. Cela a été mon expérience. Quand j'ai atteint 71 ans, j'ai dû me servir de tout cet argent.

M. MacLellan: Oui.

M. Pierce: Eh bien, je n'ai pas dépensé l'argent, je l'ai converti en rente viagère. Dans un cas semblable, l'important est de prévoir quelque chose pour sa femme et j'ai donc arrangé une rente de survie pour ma femme.

M. MacLellan: Merci.

Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à M. Pierce. J'ai quelques questions à lui poser.

Vous avez travaillé comme syndicaliste au sein de l'IWA pendant de nombreuses années. Pourriez-vous nous dire pendant combien de temps vous avez travaillé pour le Syndicat international des travailleurs du bois?

M. Pierce: Je suis devenu membre de la section locale 217 vers 1945 et depuis j'ai travaillé surtout dans cette capacité. J'étais président de la section locale 252, qui représente les ébénistes entre autres. Je suis ébéniste moi-même de métier.

[Texte]

Mr. Miller: We had the IWA here on Friday morning, as you may know, and one of the things they seem to be doing is trying to keep their members informed about their own pension plan. In your experience did they do a good job among their union members?

Mr. Pierce: Yes. They have a booklet which they put out. They always have a stack of them on the counter. They are available to any members so they are aware of all their rights and privileges under the forest industry pension plan.

Mr. Miller: How significant is the IWA pension to its membership at present? What are we looking at, if you have the figures, in terms of any average income from the private IWA plan.

Mr. Pierce: The members who are retiring today are up around I think \$500 a month. I do not know for sure, but somewhere around there.

The difficulty we have is there were people who retired shortly after the pension plan was started and they have past service but maybe just a little bit of future service so their pensions are very, very small. Then there are people like myself. I worked three years beyond 65 in order to pump some future credits into the pension so I would have an adequate pension to retire on.

• 0950

Mr. Miller: You refer to a registered pension account. If during your working career since the 1940s there had been such a vehicle . . . You were not in a position to contribute to a pension plan at that time, anyway . . .

Mr. Pierce: No.

Mr. Miller: —but for future workers, how significant do you think some mechanism of registering their pensions and maintaining an ongoing account is? You make a specific reference to it, so I suspect you think it is fairly important.

Mr. Pierce: There are lots of safeguards; and the forest industry pension is quite flexible, actually, so people do not lose their benefits very easily. As long as they work reasonably steadily in the industry, there is allowance for, say, a year or two of unemployment. There is a system of credits while they are working steadily, and one balances out the other. So it is a very good plan, in my estimation.

Mr. Miller: Yes. They indicated they have about 1,000 employers who are connected with the thing.

Maybe I will ask just one or two final questions. Have you any suggestions as to what could be done immediately to improve pension schemes? You have not mentioned too much in here regarding the adequacy of pensions to IWA members, but do you have some recommendations for this committee as to what you would like to see immediately to improve the pension system?

[Traduction]

M. Miller: Nous avons entendu les représentants du Syndicat international des travailleurs du bois vendredi matin et nous avons eu l'impression qu'il essaie de bien renseigner ses membres au sujet du régime de pension. D'après votre expérience, le syndicat a-t-il fait un bon travail à ce sujet auprès de ses membres?

M. Pierce: Oui. Il a publié une brochure dont on peut toujours trouver des exemplaires sur le comptoir. De cette façon les membres peuvent s'informer de tous leurs droits et privilèges relatifs au régime de retraite.

M. Miller: Que représente actuellement le régime de pension pour les membres? Quel serait le revenu moyen des bénéficiaires de ce régime privé du Syndicat international des travailleurs du bois?

M. Pierce: Pour ceux qui prennent leur retraite aujourd'hui, je crois qu'il s'agirait de 500 dollars par mois. Je n'en suis pas sûr mais c'est à peu près cela.

La difficulté se pose surtout pour ceux qui ont pris leur retraite peu de temps après l'entrée en vigueur du régime de pension. Ils avaient très peu d'années de service admissibles et leurs pensions sont très modestes. Il y a aussi des personnes dans ma situation. J'ai travaillé pendant trois ans après avoir atteint 65 ans afin d'améliorer mon statut pour la pension et d'obtenir un revenu adéquat.

M. Miller: Vous parlez d'un compte de pension enregistré. Si un tel mécanisme avait existé depuis les années 40 quand vous avez commencé à travailler . . . Vous n'aviez pas la possibilité de contribuer à un régime de pension à cette époque, de toute façon . . .

M. Pierce: Non.

M. Miller: . . . mais pour la génération de travailleurs actuels, quelle vous semble être l'importance d'un mécanisme permettant d'enregistrer une pension et de maintenir un compte? Puisque vous le mentionnez de façon précise, je suppose que vous y accordez une certaine importance.

M. Pierce: Il y a beaucoup de sauvegarde; et la pension des travailleurs du bois est assez souple de sorte que les gens ne perdent pas leurs pensions facilement. Pourvu qu'ils travaillent de façon assez soutenue dans le secteur, il est possible de passer une année ou deux en chômage. Il existe un système de crédits qui sont gagnés pendant la période d'emploi stable, et cela servira à compenser les périodes creuses. J'estime donc que c'est un très bon régime.

M. Miller: On m'a dit qu'il y a environ un millier d'employés qui y participent.

Je vais vous poser une ou deux questions en conclusion. Avez-vous des propositions concernant des mesures immédiates destinées à améliorer les régimes de pension? Vous n'avez pas beaucoup parlé du niveau suffisant des pensions versées aux membres de votre syndicat? Avez-vous des recommandations pour notre comité concernant des mesures immédiates destinées à améliorer le régime de pension?

[Text]

Mr. Pierce: There is this item I have in the latter part of my brief here regarding small businesses and having a government-supervised system, whereby the contributions of employee-employer would go into this plan. Then when the employee is laid off, instead of the employee's getting a refund, it would stay in this fund; and it is portable from small business to small business. Actually, small businesses are the most vulnerable to lack of pension availability.

Mr. Miller: Do you see that as being a locked-in pension that cannot be withdrawn until age 65, as opposed to the RRSPs? In other words, do you think employees should have any access to that registered pension account before age 65?

Mr. Pierce: No, I do not think so, in this case. As I point out, it should carry on until 65 and it should be compulsory.

Mr. Miller: Okay. Thank you very much.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

One of the things you mentioned a little while ago on joint survivorship is that, when you reach age 71 and have to convert your RRSPs into annuities, you want to make sure your spouse is protected.

Mr. Pierce: That is right. Yes.

Mr. Desmarais: Now, as I understand the law today, there is no necessity or compulsion to do that.

Mr. Pierce: No, there is no compulsion. But on the other hand, I notice in the minutes here there is reference to housewives who have never worked, who were in the home; and that is one way of protecting those women.

Mr. Desmarais: Yes. My question is: Would it be practical for us to suggest that?

Mr. Pierce: Yes, I believe so.

Mr. Desmarais: Whenever a married person converts his RRSP into an annuity, it would be compulsory for him to do it on a joint-survivorship . . .

Mr. Pierce: Yes, I believe so. I would say so.

Mr. Desmarais: Or maybe splitting it with the spouse at that point.

Mr. Pierce: Yes, I think we would go along with the idea that, where a marriage dissolves, the wife is entitled to just as many credits from the pension as the husband. I think that point you raise is an extension of that, and I think there would be a lot less hardship on many elderly women.

I am quite aware of the situation of many elderly women because I belong to another seniors' group. I think there are about six of us men in the group and about 66 women, and I know a lot of them have a pretty hard time.

[Translation]

M. Pierce: J'en parle un peu dans la dernière partie de mon mémoire au sujet de la petite entreprise et d'un système contrôlé par l'État, selon lequel les cotisations de l'employeur et de l'employé seraient versées dans un régime. Ensuite, quand l'employé est mis à pied, au lieu d'obtenir un remboursement, l'argent resterait dans ce régime; la pension serait transférable d'une petite entreprise à l'autre. En fait, c'est dans la petite entreprise que la question des pensions est la plus difficile.

M. Miller: S'agirait-il d'une pension immobilisée qui ne peut pas être retirée avant l'âge de 65 ans, à l'opposé du REER? Autrement dit, pensez-vous que les employés devraient avoir accès à ce compte de pension enregistré avant l'âge de 65 ans?

M. Pierce: Non, pas dans ce cas-ci. Comme je l'ai dit, il devrait rester en vigueur jusqu'à l'âge de 65 ans et il devrait être obligatoire.

M. Miller: Très bien. Merci.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Vous avez dit tout à l'heure qu'en atteignant l'âge de 71 ans, vous êtes obligé de convertir votre REER en rente viagère et qu'à ce moment-là, vous tenez à assurer une protection pour votre conjointe.

M. Pierce: C'est exact.

M. Desmarais: Or, d'après mon interprétation de la loi actuelle, il n'y a aucune nécessité ou obligation de faire cela.

M. Pierce: Non, il n'y a pas d'obligation. Mais par contre, je remarque que dans vos délibérations, il a été question de femmes au foyer qui n'ont jamais travaillé et c'est la seule façon de les protéger.

M. Desmarais: Oui. Je vous demande donc: servirait-il à quelque chose si nous propositions cela?

M. Pierce: Oui, je le crois.

M. Desmarais: Quand une personne mariée convertit son régime d'épargne-retraite en rente viagère, elle serait obligée de prendre une rente réversible, ce qui tient compte du conjoint survivant . . .

M. Pierce: Oui, je dirais que oui.

M. Desmarais: Ou peut-être un partage avec le conjoint à ce moment-là.

M. Pierce: Oui, je crois que nous serions d'accord avec l'idée selon laquelle, au moment de la dissolution du mariage, la femme et l'homme partagent également les crédits de pension. Je crois que le point que vous soulevez n'est qu'une autre application du même principe et il me semble qu'il créerait beaucoup moins de difficultés pour les femmes âgées.

Je connais assez bien la situation de beaucoup de femmes âgées, étant membre de notre groupe de personnes de l'âge d'or. Je crois que nous ne sommes que six hommes pour environ 66 femmes et je sais que beaucoup d'entre elles ont une vie très difficile.

[Texte]

Now, some of them sold their houses before the prices went up. They invested their money, and they figured the income from that would pay their rent. Then suddenly, a couple of years ago, it did not pay the rent any more, and they were digging into their savings. Then, of course, they had to put their names in for one of these studio suites in a seniors' project. There is a waiting period of several years for that, and I think it will get worse as rents go up; and many of these elderly women find themselves in very sorry straits.

Mr. Desmarais: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Wolfson.

Mr. Wolfson: Thank you, Mr. Chairman. I have a couple of questions.

You mentioned the pension being paid by the IWA was increased by 30% in 1979.

Mr. Pierce: Yes.

Mr. Wolfson: Was there another increase prior to that, or is that the one?

Mr. Pierce: No, it was a one-shot thing. The rates have been increased as they went down through the years . . .

Mr. Wolfson: To so many dollars . . .

Mr. Pierce: —for the people who are retiring in the future. But for those already retired, there was that one-shot increase of 30%.

Now, this year we are hoping to get another increase. They are even considering maybe a yearly increase. It is under consideration at the present time, but no decision has been made. It is still in the hands of the negotiators.

Mr. Wolfson: But up to this time, then, there was only one increase in pensions in pay, but there has been more than one increase in the pension promises for the people who are still working.

Mr. Pierce: Yes, I think the rates have gone up from \$8 to \$10 to \$15 per month for each year of service.

Mr. Wolfson: Okay. I guess part of that one-time increase got taken back in the form of reduced GIS benefit and the Guaranteed Annual Income for Need Program of the B.C. government. Do you know if that was much of a factor?

Mr. Pierce: It depended on the situation of the person. For those I talked about, who were in the minimal forest industry pension situation—just past service or past service and a moderate amount of future service—that increase was of great assistance to them. There might have been some reduction in the GIS, but I think the overall improvement was able to help them quite a bit.

Mr. Wolfson: So the tax-back, as it is called, as far as you know, was not a problem for your colleagues.

Mr. Pierce: No, no. For myself even yet, even though I converted my RRSPs into annuities, I still do not pay income

[Traduction]

Certaines, par exemple, ont vendu leur maison avant la flambée des prix. Elles ont investi leur argent en pensant que le revenu suffirait à payer leur loyer. Mais tout d'un coup, il y a quelques années, cet argent ne suffisait plus et elles étaient obligées d'entamer leurs économies. Ensuite, elles doivent s'inscrire sur la liste d'attente pour obtenir un studio dans un immeuble réservé aux personnes âgées. La période d'attente est de plusieurs années et je crois que cela va empirer au fur et à mesure que les loyers augmentent; beaucoup de ces femmes âgées se retrouvent dans une situation financière très pénible.

M. Desmarais: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Wolfson.

M. Wolfson: Merci, monsieur le président. J'ai quelques questions.

Vous avez dit que la pension versée par l'IWA a été augmentée de 30 p. 100 en 1979?

M. Pierce: Oui.

M. Wolfson: Y avait-il eu une augmentation avant cela ou était-ce la seule?

M. Pierce: Non, c'était la seule. Les taux ont été augmentés au cours des années . . .

M. Wolfson: À tant de dollars . . .

M. Pierce: . . . pour ceux qui prennent leur retraite à l'avenir. Mais pour ceux qui sont déjà à la retraite, il y avait une seule augmentation de 30 p. 100.

Mais cette année, nous espérons obtenir une autre hausse. On pense même à la possibilité d'augmentations annuelles. On la considère pour le moment mais aucune décision n'a été prise. C'est toujours un sujet de négociation.

M. Wolfson: Mais jusqu'ici, il n'y a eu qu'une seule augmentation des versements de pension mais il y en a eu plusieurs en ce qui concerne les montants qui seront payés à l'avenir aux travailleurs actuels.

M. Pierce: Oui, je crois que le nouveau taux est passé de \$8 à \$10 à \$15 par mois pour chaque année de service.

M. Wolfson: Très bien. Je suppose qu'une partie de cette augmentation a été perdue par suite de la réduction du SRG et de la prestation accordée par le gouvernement de la Colombie-Britannique dans le cadre de son programme de revenu annuel garanti pour les personnes dans le besoin. Savez-vous si cela représentait beaucoup?

M. Pierce: Tout dépendait de la situation de la personne. Pour les personnes dont j'ai parlé, les anciens travailleurs du bois qui recevaient le minimum de pension, compte tenu de leurs années de service, cette augmentation représentait une aide importante. Il y avait peut-être une certaine réduction du SRG mais je crois que dans l'ensemble, l'augmentation leur était très utile.

M. Wolfson: Donc, le fait qu'une partie était récupérée par les impôts ne représentait pas une difficulté pour vos collègues?

M. Pierce: Non. Dans mon propre cas, même si j'ai converti mes régimes d'épargne-retraite en rentes viagères, je ne paie

[Text]

tax. I still have not reached that level. But some of those who are retiring today, of course, get much better pensions. It is to be desired that these pension plans improve, and the people in the future will be more self-reliant and independent.

Mr. Wolfson: You suggest in your brief higher levels before people start paying income tax, levels of \$10,000 for an individual and \$15,000 for a couple. You also stated people who are just now coming on pension from woodworkers have about \$500 a month or \$6,000 a year. Does that mean, essentially, what you are saying is that nobody who retires from the IWA should pay income tax?

Mr. Pierce: No, no.

Mr. Wolfson: When you add the \$6,000 to the \$2,500 or \$5,000 of OAS which they would receive, they would be well under the \$15,000 threshold.

Mr. Pierce: The difficulty is that rents and other costs are getting so high now. Personally, I dispute the cost-of-living index for the average person. Probably there are luxury items incorporated in that which the average person does not use, and therefore, they do not see any benefit. It seems to me, when you go to the grocery store today, you do not see small increases like we used to, say maybe 5% or 10%. Things seem to jump 25% to 50% when they go up.

Mr. Wolfson: On the \$1,000 point you are making, does that have anything to do with the change in the November 1981 federal budget, which attempted to restrict the pension income deduction for those who...

Mr. Pierce: It was maintaining the status quo of the RRSP before; that was the idea. Some of our members...

Mr. Wolfson: People were drawing \$1,000 from the RRSP and keeping it, and for a pension they were...

Mr. Pierce: No, they got an exemption on their income tax for putting the money into the RRSP...

Mr. Wolfson: Yes.

Mr. Pierce: —and providing it is used as was intended, as a source of an annuity for retiring years, then there is no fault with it.

• 1000

Mr. Wolfson: But is it really the \$1,000 deduction that you would need, then, or is it rather the ability to continue to roll over the pension income you do not need into your wife's RRSP?

Mr. Pierce: The point is that instead of putting the money out in income tax, the pensioner would be putting it into an RRSP to take care of inflation in later years, if he had any surplus.

Mr. Wolfson: Could he not, when he retires, get an escalating annuity, instead of buying a level annuity? Instead of

[Translation]

toujours pas d'impôt sur le revenu. Je n'ai pas encore atteint ce niveau. Mais certaines personnes qui prennent leur retraite aujourd'hui obtiennent de bien meilleures pensions. Nous espérons que ces régimes de pension s'amélioreront et qu'à l'avenir, les gens pourront être plus indépendants et plus autonomes.

M. Wolfson: Dans votre mémoire, vous proposez un seuil plus élevé pour l'obligation de payer l'impôt sur le revenu, \$10,000 pour un particulier et \$15,000 pour un couple. Vous dites aussi que les gens qui commencent maintenant à recevoir une pension de votre syndicat obtiennent environ \$500 par mois ou \$6,000 par an. Cela revient-il à dire qu'aucun employé retraité de l'IWA ne devrait payer l'impôt sur le revenu?

M. Pierce: Non, non.

M. Wolfson: Quand on ajoute les \$6,000 aux \$2,500 ou aux \$5,000 de sécurité de la vieillesse, cela est bien inférieur au seuil de \$15,000.

M. Pierce: L'ennui, c'est que les loyers et les autres coûts s'accroissent tellement. Personnellement, je ne suis pas convaincu de la valeur de l'indice du coût de la vie pour la personne moyenne. On y ajoute sans doute des articles de luxe qui ne sont pas utilisés par la personne moyenne qui n'en profite donc pas. Il me semble que dans les épiceries aujourd'hui, on ne voit pas de petites augmentations comme avant, de l'ordre de 5 ou de 10 p. 100 mais plutôt de l'ordre de 25 ou de 50 p. 100.

M. Wolfson: Pour ce qui est de l'exemption de \$1,000 que vous préconisez, cela a-t-il quelque chose à voir avec la modification prévue dans le budget fédéral de novembre 1981 qui a essayé de limiter la déduction de revenus reçus sous forme de pension pour ceux qui...

M. Pierce: Il s'agissait de maintenir le statu quo des régimes d'épargne-retraite. Certains de nos membres...

M. Wolfson: Les gens tiraient \$1,000 de leur régime d'épargne-retraite et gardaient le montant, et pour une pension, ils...

M. Pierce: Non, l'argent déposé dans un régime d'épargne-retraite faisait l'objet d'une exonération fiscale...

M. Wolfson: Oui.

M. Pierce: ... et dans la mesure où il servait au but proposé, c'est-à-dire pour acheter une rente viagère pour les années de retraite, on n'y trouve rien à redire.

M. Wolfson: Mais est-ce vraiment la déduction de \$1,000 qu'il vous faut ou plutôt la possibilité de continuer à investir votre revenu excédentaire dans le régime d'épargne-retraite de votre femme?

M. Pierce: Au lieu de payer l'argent en impôt sur le revenu, le pensionné le déposerait dans un régime d'épargne-retraite afin de pouvoir faire face à l'inflation à l'avenir, s'il avait de l'argent en excédent.

M. Wolfson: Ne pourrait-il pas acheter au moment de la retraite une rente comportant une clause d'échelle mobile au

[Texte]

doing this with the tax deductions, the person could buy an indexed annuity, or a participating annuity, one where the value increases over time, to keep pace with inflation.

Mr. Pierce: I was not aware of that situation. I was aware of the survivor benefit, but I was not aware of the income escalation clause in converting the RRSP into an annuity.

Mr. Wolfson: You are able to do that. Most people do not, however.

Mr. Pierce: Yes. Probably it is not very well understood.

Mr. Wolfson: Thank you.

The Chairman: Just one last question, Mr. Pierce, because of your involvement with your membership. Can you make any recommendations as to how as a government we should better educate pensioners to understand all of these—it seems to me you would be rare amongst a number of pensioners who are so conversant in the terminology, and what pensions mean. I am sure other people at the age of 65 would not have a clue what a fixed annuity is, versus one that is going to allow them cost of living protection versus—how many people have we had come before this task force and say they wished they had known they should have cashed in some of their registered retirement savings plans between the ages of 65 and 71 instead of waiting till the age of 71 and then being hit by the law. Can you make any suggestions to us on what you think could be done in terms of an educational program for the elderly?

Mr. Pierce: A lot of booklets have been put out on that sort of thing. Maybe there is a vacuum there on the RRSPs. I must admit that I am not too well versed on them. I try to get information and I pick up booklets from time to time. I have a file in the office where I keep all these booklets so they are available to anybody who needs the assistance. But I am afraid if there is a booklet available on it, I am not too sure where to obtain it or what it is.

The Chairman: On behalf of the members of the members of this committee, may I thank you, Mr. Pierce, for appearing here today and giving us your viewpoints on how we should be approving the pension plan. We appreciate it very much.

Mr. Pierce: Thank you very much for the opportunity to appear before you.

The Chairman: Thank you.

Can the committee take a 10- or 15-minute break? The B.C. Health Association has not arrived yet.

• 1003

• 1018

The Chairman: Order, please.

[Traduction]

lieu d'une rente par annuité fixe? Au lieu de procéder par déductions fiscales, cette personne pourrait acheter une rente indexée dont la valeur s'accroît avec le temps pour suivre l'inflation.

M. Pierce: Je ne sais pas. Je connaissais les rentes de survie mais pas la possibilité d'obtenir une clause d'échelle mobile quand on convertit un régime d'épargne-retraite en rente.

M. Wolfson: C'est une possibilité qui existe même si la plupart des gens ne s'en prévalent pas.

M. Pierce: Oui. Elle n'est probablement pas très bien comprise.

M. Wolfson: Merci.

Le président: Une dernière question, monsieur Pierce, étant donné le travail que vous faites dans le milieu des pensionnés. Auriez-vous une recommandation à nous faire concernant la meilleure façon pour l'État d'informer les pensionnés au sujet des pensions. Je crois qu'il doit y avoir très peu de pensionnés qui connaissent aussi bien que vous la terminologie et le sujet. Il y a beaucoup de gens qui à l'âge de 65 ans n'ont pas la moindre idée de ce que représente une rente fixe par rapport à une rente qui les protège contre la hausse du coût de la vie. Nous avons entendu beaucoup de témoins nous dire que si seulement ils avaient su, ils auraient retiré une partie de l'argent de leur régime d'épargne-retraite entre l'âge de 65 ans et 71 ans au lieu d'attendre jusqu'à l'âge de 71 ans, moment auquel ils sont visés par la disposition de la loi. Avez-vous des idées concernant un programme d'information et d'éducation des personnes âgées?

M. Pierce: On a publié beaucoup de documents à ce sujet. Il y a peut-être une lacune concernant les REER. Je dois avouer que je ne suis pas très bien renseigné là-dessus. J'essaie de m'informer et je prends des brochures de temps à autre. Je garde tous ces documents au bureau où les gens peuvent les consulter. Mais si je n'ai pas une publication sur un sujet donné, je ne sais trop où l'obtenir ou comment me renseigner sur son existence.

Le président: Au nom des membres du comité, je voudrais vous remercier, monsieur Pierce, d'avoir comparu aujourd'hui pour nous présenter vos opinions sur les améliorations à apporter au régime de pension. Nous vous en sommes fort reconnaissants.

M. Pierce: Je vous remercie de cette occasion.

Le président: Merci.

Nous allons prendre une pause de dix ou quinze minutes. L'Association de la santé de la Colombie-Britannique n'est pas encore arrivée.

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît.

[Text]

I welcome the British Columbia Health Association. I believe, Charles Grierson is the President.

Perhaps you would introduce your other colleagues at the table.

Charles W. Grierson (President, British Columbia Health Association): Thank you very much, Mr. Chairman. It is a pleasure to be here before the task force this morning.

I have brought with me the Executive Director of our association, Mrs. Patricia Wadsworth, and her assistant, Mr. Jean Tomasky. While I will be making some introductory remarks to amplify what was contained in the brief, which you already have had, I will be relying quite heavily on the two staff members whom I have brought with me to respond to questions which I anticipate will be coming.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Grierson: The British Columbia Health Association, which represents all hospitals and many long-term care facilities in the province, welcomes this opportunity to present its brief to you. I also appreciate the opportunity to make some introductory remarks to set our brief in context.

The British Columbia Health Association requested to be an intervener to this committee. Our members are employers of approximately 58,500 employees across the length and breadth of British Columbia. The membership participates in the British Columbia Municipal Superannuation Plan, which was established by provincial legislation and is administered by the provincial government. We think it is a good plan although it is not perfect. The BCHA chain formed a joint committee with the Health Administrators Association of B.C., which recommended improvements and adjustments to the plan, about three years ago. Last year this association responded to the British Columbia government's white paper on pensions, and now we have the privilege of presenting our views at the federal level to this task force.

Our interest is from the employers' point of view. But being in health care, we are part of the social services in the general sense and have an empathy for any basic universal pension plan such as we have in Canada today. However, B.C. member institutions contribute a total of \$22.2 million per year towards the Canada Pension Plan, which is a considerable contribution by any standard. That \$22.2 million, of course, is split equally between the employers' portion and the employees' mandatory contributions. With these thoughts in mind, we in the British Columbia Health Association feel that we have a contribution to make, hence we have submitted our brief.

[Translation]

J'aimerais souhaiter la bienvenue à l'Association des soins de santé de la Colombie-Britannique. Je crois que M. Charles Grierson occupe le poste de président.

Je vous invite à nous présenter les collègues qui sont assis à vos côtés.

M. Charles W. Grierson (président, Association des soins de santé de la Colombie-Britannique): Merci beaucoup, monsieur le président. Nous sommes très heureux de comparaître devant le groupe de travail ce matin.

Je voudrais vous présenter la directrice exécutive de notre association, M^{me} Patricia Wadsworth, et son adjoint, M. Jean Tomasky. Bien que j'aie l'intention de faire quelques remarques liminaires en guise d'explication des idées contenues dans notre mémoire, qu'on vous a déjà fait parvenir, je ferai souvent appel aux deux adjoints qui m'accompagnent aujourd'hui pour répondre aux questions qui nous seront posées.

Le président: Merci beaucoup.

M. Grierson: L'Association des soins de santé de la Colombie-Britannique, qui représente tous les hôpitaux et nombre d'institutions offrant des soins de longue durée dans la province, est heureuse d'avoir cette occasion de vous présenter son exposé. Je profite donc de l'occasion pour faire quelques remarques liminaires qui vous permettront de mieux comprendre le contexte dans lequel nous avons rédigé notre mémoire.

L'Association des soins de santé de la Colombie-Britannique a demandé la permission de présenter un mémoire à ce Comité. Nos membres sont les employeurs d'environ 58,500 personnes dans toute la province de la Colombie-Britannique. Nos membres participent au régime de pension municipal de la Colombie-Britannique, qui existe en vertu d'une loi provinciale et qui est également administrée par le gouvernement provincial. À notre avis, il s'agit d'un bon régime qui a tout de même certaines lacunes. Notre association et l'Association des administrateurs de la santé de la Colombie-Britannique ont formé un comité mixte qui a recommandé que certaines modifications soient apportées au régime, et ce, il y a environ trois ans. L'année dernière, ce comité mixte a rédigé un mémoire pour faire suite au Livre blanc du gouvernement de la Colombie-Britannique concernant les pensions, et nous avons maintenant le privilège de présenter notre point de vue à votre groupe de travail, au niveau fédéral.

Nous envisageons la situation du point de vue des employeurs. Mais étant donné que nous travaillons dans le domaine des soins de santé, nous fournissons des services sociaux d'ordre général et sommes donc en faveur d'un régime de pension universel, tel que celui qui existe à l'heure actuelle au Canada. Toutefois, les institutions membres en Colombie-Britannique versent, en tout, \$22,2 millions par an au Régime de pensions du Canada, ce qui représente une somme considérable, quel que soit le critère adoptée. Ces \$22,2 millions sont évidemment répartis équitablement entre les employeurs et les employés. Par conséquent, en tant que membre de l'Association des soins de santé de la Colombie-Britannique, nous

[Texte]

To refresh your memories and for those present who may not have had an opportunity to read it yet, I would like to highlight some of the recommendations. Then I will add a philosophical comment or two by way of background. In the recommendations you will find the following:

That consideration be given to adjust the national pension scheme to an essential security pension policy to reflect economic conditions;

The establishment of an adjustment account system in the Canada Pension Plan to provide inflation indexing on pensions;

The introduction of a registered pension account which would provide an improved vehicle for individual retirement savings;

That there should be tax assistance to individuals wishing to withdraw earnings from their vested pensions and thus encourage individual retirement savings.

Improve the scope and flexibility of contributions to employer sponsored pension plans.

Improve coverage of spouses in the event of marriage breakdown or separation.

There should be a strengthening of minimum standards for employee-sponsored pension schemes to provide improved protection if the plan is terminated;

That there be no expansion of mandatory pensions at this time. However, increase the maximum earnings of the pension to reflect more closely the average industrial wage; at the same time, lower the contribution rates.

That there be better pension coverage for women.

Mr. Chairman, we stand by these recommendations, yet we are also aware that many concerns arise from inevitable subjective views when considering pension reforms.

This reminds me of an advertisement by a life insurance company that provided personal pensions in the form of annuities. The advertisement showed a picture of a man aged 25 and then another when he was 35, and yet others at 45, 55 and 65. At age 25, he was utterly bored by any talk of pension. At 35 he was just interested. At 45 he was asking for details. At 55 he was deeply involved and at 65 he was congratulating himself that he had retained his pension insurance coverage with the particular company. The point of this anecdote is that any discussion on pensions becomes highly subjective. Our views change over time. Views of employers and employees differ, as do the views of people with different political stripes, when we consider national pension schemes. In fact, in considering pensions we are faced with dichotomies. The B.C. Health Association recommends certain reforms; yet we are all well aware that any changes will ostensibly raise the costs of

[Traduction]

estimons que notre contribution n'est pas insignifiante, ce qui nous a incités à présenter notre mémoire.

Afin de vous rafraîchir la mémoire, et pour ceux qui n'ont pas encore eu l'occasion de lire notre document, j'aimerais vous présenter certaines de nos recommandations. Ensuite, j'essaierai de vous expliquer la philosophie qui les sous-tend. Entre autres, nous recommandons ce qui suit:

Qu'on examine la possibilité de modifier le régime national de pension actuel en adoptant le concept d'une pension essentielle qui reflète les conditions économiques;

Qu'on établisse un système de compte de rajustement au sein du Régime de pensions du Canada pour permettre l'indexation des pensions en périodes inflationnistes;

Qu'on crée un compte de pension enregistré qui offrirait aux particuliers un meilleur moyen de faire des économies pour la retraite;

Que les particuliers qui désirent retirer des revenus de pension prévoyant des droits acquis bénéficient de dégrèvements fiscaux, ce qui encouragera les gens à faire des économies pour la retraite.

Qu'on améliore la portée et la souplesse des cotisations aux régimes de pension d'employeurs.

Qu'on améliore les conditions de participation des époux lorsqu'il y a rupture ou séparation.

Qu'on améliore les normes minimales des régimes de pension d'employés pour assurer une meilleure protection en cas d'annulation du régime.

Qu'aucune mesure ne soit prise à l'heure actuelle pour instaurer un régime de pension obligatoire. Toutefois, nous recommandons l'augmentation des gains maximum pour mieux refléter le salaire moyen dans l'industrie; nous recommandons en même temps une diminution des taux de cotisation.

Qu'on améliore les conditions de participation au régime de pension des femmes.

Monsieur le président, nous nous en tenons à ces recommandations tout en nous rendant compte qu'il est inévitable que les avis soient partagés dans le domaine de la réforme des pensions.

Cela me rappelle l'annonce publicitaire d'une compagnie d'assurance-vie qui offrait des pensions personnelles sous forme de rentes. On y voyait un homme âgé de 25 ans d'abord, ensuite de 35 ans, et d'autres images de lui encore, à l'âge de 45, de 55 et de 65 ans. À l'âge de 25 ans, il ne voulait pas entendre parler de pension. À 35 ans, il commençait tout juste à s'y intéresser. À 45 ans, il demandait des précisions. À 55 ans, il y participait pleinement, et à 65 ans, il se félicitait d'avoir obtenu une telle assurance avec la compagnie en question. Cette anecdote vous montre tout simplement que toute discussion des pensions est forcément très subjective. Nos opinions changent avec le temps. Les opinions des employeurs et des employés sont différentes, de même que celles de gens qui ont des allégeances politiques différentes lorsqu'il est question d'un régime de pension national. En fait, en étudiant cette question des pensions, nous nous retrouvons devant

[Text]

pension schemes. Whether they will raise the true costs is arguable. It could be said that the so-called "increased costs" are really an increase in postponed spending, and the savings become an increase in capital available for investment which, in turn, is a benefit to the economic and investment activities of our society.

On the other hand, we see similarities between the national pension system and the national health care system. Our concerns with the latter, expressed last week before the Royal Commission on Canada's Future, is that the basic criteria and expectations are too wide for the economic conditions which will likely remain for much of the remainder of this century. Our recommendation in health care is to get back to the concept of essential services. One of our suggestions with pensions is to consider an essential security pension policy.

The two points I have just mentioned illustrate different results arising from a shift in viewpoint. Our experience makes us appreciate the necessity of maintaining a delicate balance between mandatory and voluntary programs and between state-assisted and privately obtained pension plans. In researching the subject, we were aware of skating of the very edge of very complex subjects such as actuarial mathematics and intricate social ramifications.

Mr. Chairman, if you have not guessed it already, the tone of the philosophizing remarks is to instil a measure of caution. The British Columbia Health Association recommends certain reforms, but we also urge that any changes be introduced cautiously and over a period of time.

Members of the task force, we thank you very much for your attention as we have made this brief introductory statement. If there are any questions arising from our brief submitted earlier, we would be pleased to respond.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Grierson. Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman. At the very beginning of your brief, on page 1 in your summary, and many times in the brief, you refer to a definition of essential security pension policy, but you do not elaborate on it. It would help the task force a lot, if you have done any research or thinking on that, to give us suggestions as to what it should be. It would really help us, even if you have not already done it, if you should find the time to do it in the coming weeks—say over the next three weeks. I do know that we are going to have to look at it sometime and, if we could have your input, it would help us—that is unless you already have some ideas.

[Translation]

certaines dichotomies. L'Association des soins de santé de la Colombie-Britannique recommande certaines réformes; toutefois, nous savons très bien que tout changement risque d'augmenter le coût des régimes de pension. Quant à savoir s'il en résulterait une augmentation du vrai coût, c'est un point discutable. On pourrait dire que la soi-disant «augmentation des coûts» est en réalité une augmentation de dépenses reportées, et à ce moment-là, les économies représentent une augmentation du capital pouvant être placé, ce qui est avantageux pour notre société sur le plan des placements et des activités économiques.

Par contre, il nous semble qu'il y a une certaine similitude entre le régime national de pension et le régime national d'assurance-santé. En ce qui concerne celui-ci, comme nous l'avons dit la semaine dernière devant la Commission royale sur l'avenir du Canada, nous nous inquiétons du fait que les critères fondamentaux et les attentes ne correspondent pas aux conditions économiques qui vont sans doute rester inchangées pendant le reste du siècle. Dans le domaine des soins de santé, nous avons recommandé le retour au concept des services essentiels. L'une de nos suggestions dans le domaine des pensions est justement d'examiner la possibilité d'une politique prévoyant une pension de sécurité essentielle.

Les deux points que je viens d'exposer montrent à quel point les résultats peuvent être différents lorsqu'il y a un changement d'optique. Notre expérience nous a permis d'être conscients de la nécessité de maintenir un équilibre délicat entre les régimes obligatoires et les régimes facultatifs de même qu'entre les régimes de pension publics et privés. D'ailleurs, au moment de faire des recherches sur le sujet, nous nous sommes rendu compte que nous glissions sur des sujets extrêmement complexes, telle que la mathématique actuarielle et les conséquences sur le plan social.

Monsieur le président, au cas où vous ne l'auriez pas deviné déjà, le ton de notre exposé est une exhortation à la prudence. Certes, l'Association des soins de santé de la Colombie-Britannique recommande certaines réformes, mais nous vous invitons en même temps à faire de tels changements avec prudence et sur une certaine période de temps.

Nous voudrions remercier les membres du groupe de travail de leur attention pendant ces brèves remarques liminaires. Nous nous ferons un plaisir de répondre à toute question concernant le mémoire que nous vous avons fait parvenir.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Grierson. Madame Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président. Au tout début de votre mémoire, à la page 1 de votre résumé, et à maintes reprises dans votre mémoire, vous faites allusion à une définition de la pension de sécurité essentielle, mais vous n'entrez jamais dans le détail. Si vous avez fait des recherches sur le sujet ou si vous avez des idées précises là-dessus, nous, en tant que membres du groupe de travail, serions très heureux de recevoir vos suggestions. D'ailleurs, si vous n'avez pas encore eu le temps de le faire, nous vous serions très reconnaissants si vous pouviez trouver le temps de nous donner quelques précisions là-dessus au cours des prochaines semaines—disons au cours des trois prochaines semaines. Je sais que tôt ou tard,

[Texte]

Mr. Grierson: Your question is similar to a question we received last week before the Macdonald commission, where we put forward the concept of essential services as it relates to the health care system. On that occasion I replied, and I think I would repeat it before the task force at this time that it is a concept we have not fully worked out. However, we feel it is important, and we would welcome the opportunity to provide further input to the task force within the timeframe that is being suggested. It is a concept that we have given thought to, primarily because of the economic realities of today, which were not present 10 or 15 years ago, as we know, and the country was expanding in a not uncontrolled way but, certainly, there did not seem to be any control. But now we have reached a period when the realities of our economy are so severe that we really have to try to balance the two things—that is, to provide for the citizens of this country in their time of retirement and, also, not to tax too heavily those who are still in the productive time of their lives and are contributing to the economy through their annual taxation. So we would welcome that opportunity, Mr. Chairman, to provide further information directly to the task force.

Mrs. Killens: Again, I am looking for a technique, and I am going to surprise my colleague with that question. It was never asked before of anyone, I do not think. It is regarding information. I will give you a scenario of a wife, but it could be a man as well, who is at home, not knowing at all what is happening to the pension plan. So when we speak of disclosure, my question is how: Even for the CPP, as well as for the private pension, how is the one at home going to find out? Within a family, sometimes things are not going 100% well. Communication very seldom stays on a plateau and, very much of the time, there is no communication between spouses. This is a new question for me today. But I wonder if you have any technique we could use to diffuse this information to the spouse at home.

Mr. Grierson: Let me make one comment which occurs to me, and I will ask my partners to do likewise. The federal government has one vehicle which it has used, and I think possibly continues to use, although in our household that vehicle has ceased to exist with the maturing of our children. I mean the little insert accompanying the family allowance cheque which is addressed to the female spouse in most instances and can carry some information.

Of course, there is always the problem, whether we address it through that vehicle or through the public press, as to whether, first, it will be read and, if it is read, whether it will

[Traduction]

nous serons bien obligés d'examiner cette question et votre rapport nous serait très utile—à moins que vous n'ayez quelque chose à ajouter aujourd'hui.

M. Grierson: Votre question est semblable à une question qui m'a été posée la semaine dernière par la Commission Macdonald, devant laquelle nous avons parlé du concept des services essentiels dans le contexte du régime d'assurance-santé. À l'occasion de cette comparution, j'ai répondu, et je vais répéter ma réponse devant le groupe de travail aujourd'hui, que c'est un concept que nous n'avons pas examiné en détail. Toutefois, nous estimons qu'il s'agit d'un concept important et nous serons très heureux de donner d'autres précisions au groupe de travail dans le délai qui a été suggéré. Si nous avons étudié ce concept, c'est surtout à cause de la réalité économique de nos jours, qui n'était pas la même il y a dix ou quinze ans—du moins, que nous sachions, lorsque le pays se développait non pas de façon désordonnée, mais du moins sans beaucoup de contrôle. Mais nous traversons actuellement une période où la réalité économique est telle que nous sommes obligés d'essayer d'équilibrer les deux choses—c'est-à-dire d'assurer un certain revenu aux citoyens canadiens au moment de la retraite sans pour autant imposer un fardeau fiscal trop lourd à ceux qui connaissent la période la plus productive de leur vie et qui font un apport à notre économie par le biais de leurs impôts annuels. Donc, monsieur le président, nous serons très heureux de fournir directement au groupe de travail de plus amples renseignements.

Mme Killens: Encore une fois, je suis à la recherche d'une technique et je crois que mes collègues seront peut-être surpris d'entendre la question que je vais poser. Je ne crois pas qu'on ait déjà posé la question. Elle concerne la diffusion des renseignements. Je vais vous parler d'une situation où la femme—mais il pourrait aussi bien s'agir de l'homme—reste à la maison sans savoir ce qui se passe dans le domaine des pensions. En ce qui concerne la diffusion, ma question est la suivante: Comment s'y prendre, tant au niveau du RPC qu'à celui du régime de pension privé, pour que la personne qui reste à la maison soit au courant de la situation? Au sein d'une famille, il arrive de temps en temps que les relations entre époux ne soient pas très bonnes. Souvent il n'y a pas de communication entre les deux. C'est une question que je n'ai jamais posée auparavant. Mais je me demande si vous auriez des suggestions quant à la façon de diffuser des renseignements à la personne qui reste à la maison.

• 1030

M. Grierson: Je voudrais d'abord faire une remarque, et je demanderai ensuite à mes collègues d'en faire autant. Le gouvernement fédéral a un véhicule dont il s'est servi par le passé et dont il continue de se servir je crois, bien que chez nous, ce véhicule ne soit plus valable, étant donné que nos enfants sont grands. Je parle du feuillet accompagnant le chèque d'allocation familiale qui est adressé, le plus souvent, à la femme et qui contient des renseignements.

Bien sûr, il y a toujours le problème, qu'on ait recours à ce moyen ou à la presse publique, de savoir d'abord si on va le lire et, dans l'affirmative, si les renseignements seront bien

[Text]

be fully understood. I will ask Mrs. Wadsworth and Mr. Tomasky to respond as well.

Mrs. P. M. Wadsworth (Exexutive (Executive Director, B.C. Health Association): I would concur with your remarks. The information is very valuable. When you spoke of disclosure though, I must ask a question back. Were you speaking of disclosure in the sense of specifics? If you were, I think there is another vehicle that we would have to consider. Were you meaning it in terms that, as a spouse who was at home is she aware of how much "dollars" is invested on her behalf? If you were looking at that kind of mechanism so as to be assured of that, I would think one of the ways of getting around that would be that, when pension plans are introduced, they be in joint names. That is one way it could be handled. But that remark is just off the top of my head right now. That is not necessarily the position of the association; it just came to my mind as being one way.

The Chairman: Mr. Tomasky.

Mr. E. M. Tomasky (Assistant Executive Director, Administration Services, B. C. Health Association): One of the successful campaigns, I think, that we have seen is the public advertising, public information, on participation. That is an ongoing process. Similar information could be handled about pension schemes. It makes a little more difficult when you are talking about the employer portion but, certainly, about the Canada Pension scheme, I think the suggestion of having joint registration on any employer-sponsored scheme with periodic reporting—be it annual, be it every six months or whatever—in terms of benefits contribution levels and so forth is good.

Mrs. Killens: To illustrate my question further, it is about the private meetings that I have been asking. For example, a gentleman comes to the age of retirement and he has a choice of accepting 50%—or then sometimes it goes down to 25% if he chooses a survival type—and there is nothing to force him to discuss this with his wife or with his partner. It could be the other way around too. Sometime it will be and, in the future, more so. This is why you are asking me . . .

Mrs. Wadsworth: That is why I was suggesting that perhaps a jointly registered plan is something that needs to be considered.

Mrs. Killens: That would be the answer at the very beginning—when you negotiate with the union, almost. The answer lies so early in the game, when you are still in love.

The Chairman: That was a clue on how long it is supposed to last.

Mrs. Killens: I was wondering if I could have one more question, Mr. Chairman.

The Chairman: By all means.

[Translation]

compris. Je demanderais à M^{me} Wadsworth et à M. Tomasky de répondre aussi.

Mme P.M. Wadsworth (directrice exécutive, Association des soins de santé de la Colombie-Britannique): Je m'associe à vos remarques. Les renseignements sont très valables. Mais en ce qui concerne la diffusion, j'ai une question à vous poser tout d'abord. Parlez-vous de la diffusion de renseignements précis? Dans l'affirmative, je crois qu'il y a une autre possibilité. Est-ce que vous vouliez dire qu'une épouse qui reste à la maison n'est peut-être pas au courant de la somme en dollars qui est investie pour elle? Si vous cherchez un mécanisme pour garantir la diffusion de ce genre de renseignements, je pense que l'une des façons de contourner le problème serait d'exiger que les régimes de pension soient au nom des deux époux. Ce serait une façon de régler le problème. Mais c'est une idée qui m'est venue à l'esprit juste à l'instant. Ce n'est pas forcément la position de notre association; je viens de penser que ce serait peut-être un moyen de le faire.

Le président: Monsieur Tomasky.

M. E.M. Tomasky (directeur exécutif adjoint, Services administratifs, Associations des soins de santé de la Colombie-Britannique): Je crois que l'une des campagnes publicitaires les plus réussies que nous ayons vues jusqu'ici concerne le programme de participation. Cette campagne d'information publique est toujours en cours. Les renseignements au sujet des régimes de pension pourraient être diffusés de façon semblable. C'est un peu plus compliqué lorsqu'il s'agit de la part des employeurs, mais en ce qui concerne le Régime de pensions du Canada, je pense qu'il n'y a pas de doute que la suggestion selon laquelle tout régime d'employeur soit aux noms des deux époux avec des rapports périodiques—soit annuels, soit bisannuels—sur le niveau de prestations, les cotisations, etc. est très bonne.

Mme Killens: Pour mieux illustrer ma question, en fait, c'est surtout ce qui se passe en privé qui m'intéresse. Par exemple, prenons le cas d'un homme qui arrive à l'âge de la retraite et qui a la faculté d'accepter 50 p. 100—ou parfois cela peut descendre à 25 p. 100 s'il choisit un régime de type survie—mais qui n'est pas obligé de discuter de tout cela avec sa femme. Il pourrait s'agir de la situation inverse aussi. La situation sera inversée un jour et, à l'avenir, elle le sera de plus en plus. C'est pourquoi vous me demandez . . .

Mme Wadsworth: C'est pourquoi je suggérerais qu'on examine la possibilité que tout régime de pension soit au nom des deux époux.

Mme Killens: C'est ce qu'il faudrait faire au départ, presque au moment de négocier avec le syndicat. Pour régler le problème, il faut agir au départ, au moment où l'on est encore amoureux.

Le président: Maintenant nous en savons un peu plus long sur la durée de l'amour.

Mme Killens: Pourrais-je poser une autre question, monsieur le président?

Le président: Bien sûr.

[Texte]

Mrs. Killens: On page 10 on survivor benefits, and it goes on to page 11, your presentation is very vague, I find. Could you elaborate a little bit more on the credit-splitting for the survivor's benefit, which you advocate as being compulsory?

Mr. Tomasky: In this province we have an act, the name of which escapes me, which it involves the splitting of assets on marriage breakdown. I am indicating that it may be an appropriate way to have a splitting of assets along that same method. Essentially, it says that it is 50:50 for each participant splitting. I am saying the registered pension account with the dual registrations then would make those assets available to both parties and should be handled in a very similar way. I believe the name of the act is the Family Relations Act in this province.

Mrs. Killens: Then what happens to the pension that you have that is not personally invested in RPAs? What about the CPP? Would you advocate credit credit-splitting in the CPP?

Mr. Tomasky: Yes. I think following along the idea on which I think the Family Relations Act in this province is predicated, they are all joint assets.

Mrs. Killens: I see. It is already there. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. MacLellan:

Mr. MacLellan: Yes. I would like to welcome the association here this morning. Mr. Grierson, I have been reading particularly with interest the interest of the association in the portability of vesting and, particularly, I would say regarding plans and private pension plans in general. I would think that the association would be in a position to influence particular health groups, hospitals and perhaps even the government, to get involved with respect to portability of pension plans as they reflect the health industry throughout Canada. I wonder if you have made any overtures in that regard.

Mr. Grierson: Directly from the point of view of the association, we have not. But I can outline without giving specific details a problem which does exist and which I have faced in my day-to-day endeavours. I mean endeavours between this province and the municipal superannuation program and the Province of Ontario, where the pension that hospital and health workers in Ontario have is administered by the Ontario Hospital Association, whereas, as we have indicated, the plan in B. C. is administered by the provincial government. There has been a number of individuals who have transferred from Ontario to British Columbia to take employment here, and the resolution of their particular pension entitlement in Ontario is still unresolved. It is an issue which is continually being debated, as you can imagine, and negotiated, but it is both entities trying to be sure that the liability that they are giving up or they are gaining is not going to be greater than they can support.

Mr. MacLellan: I think there is just a great need to try to add more flexibility in the portability and vesting, and I think

[Traduction]

Mme Killens: À la page 10 au sujet des prestations de survie, et encore à la page 11, je trouve que votre mémoire n'est pas très précis. Pourriez-vous m'expliquer de façon détaillée vos idées sur le partage des crédits dans le cas des prestations de survie, qui, d'après vous, devraient être obligatoires?

M. Tomasky: Dans notre province, il existe une loi, dont le nom m'échappe pour l'instant, concernant le partage des biens lorsqu'il y a rupture. J'indiquais dans ces paragraphes qu'il conviendrait peut-être d'utiliser la même méthode pour le partage des crédits. Essentiellement, il s'agit d'un partage par moitié. Ensuite j'ai mentionné le compte de chaque participant en disant que du fait d'être au nom des deux époux, les revenus appartiendraient aux deux époux. Je crois que dans cette province, il s'agit de la Loi sur les relations familiales.

Mme Killens: Mais qu'advient-il des fonds de pension qui n'ont pas été investis sous forme de compte de pension enregistrée? Et que feriez-vous dans le cas du R.P.C.? Préconisez-vous le partage des crédits au niveau du R.P.C.?

M. Tomasky: Oui. Si l'on suit la logique sur laquelle la Loi sur les relations familiales est fondée, il s'agirait de biens communs.

Mme Killens: Je vois. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Oui. Je voudrais souhaiter la bienvenue à l'association qui comparaît devant nous ce matin. Monsieur Grierson, j'ai constaté que votre association s'intéresse tout particulièrement à la transférabilité des droits acquis et surtout en ce qui concerne les régimes de pension privés. Il me semble que votre association serait bien placée pour encourager des groupes de personnel sanitaire, des hôpitaux et peut-être même le gouvernement à s'intéresser davantage à cette question de la transférabilité des régimes des pension du point de vue des organismes de soins de santé à travers le Canada. Je me demande si vous avez déjà pris des mesures en ce sens.

M. Grierson: En tant qu'association, non. Mais sans entrer dans le détail, je peux vous parler d'un problème qui existe et auquel j'ai dû faire face dans mon travail de tous les jours. Je parle d'une situation qui concerne cette province, le programme municipal de pension de retraite et la province d'Ontario, où les pensions de travailleurs sanitaires sont administrées par l'Association des hôpitaux de l'Ontario, alors que le régime en Colombie-Britannique, comme nous l'avons indiqué, est administré par le gouvernement provincial. Il y a un certain nombre de personnes de la province d'Ontario qui ont été mutées à un poste en Colombie-Britannique et dont la question des droits acquis en vertu du régime de l'Ontario est toujours en suspens. Comme vous pouvez vous imaginer, c'est une question qui ne cesse d'être débattue et négociée, mais chaque partie veut s'assurer non seulement qu'elle ne va rien perdre, mais qu'elle ne va pas s'attirer un fardeau plus lourd qu'elle ne peut supporter.

M. MacLellan: Je crois qu'il faut absolument essayer d'accroître la souplesse des régimes sur le plan de la transférabilité.

[Text]

particularly within the health industry and welfare. I mean there are so many nurses and hospital workers who are perhaps wives or husbands of people who are being transferred, who are going and finding jobs in fields similar to those they had in another province. To be able to lock into the pension plan in that other province almost automatically, because of similar situations and reciprocal arrangements, I think is very important insofar as beefing up the whole concept of pensions in this country.

You say, too, that there should be a gradual reduction of vesting, yet, you do not agree with the two-year vesting amount. Do you have a limit, or a particular time when you think that vesting would be an ideal step?

Mr. Grierson: I will ask Mr. Tomasky to comment on that.

Mr. Tomasky: I think the idea behind using the approach of gradual reduction in a vesting period is to soften the liability aspect behind pensions. Also, given what likely economic performance is to occur over probably the next reasonably foreseeable future, I think you have to introduce those kinds of liability issues gradually if they are viewed from that sense.

I think it would be a disincentive to new industry and so on if, all of a sudden, you change the rules, and the employer-portion deductions rapidly increased when you did not have the base to support the action.

Mr. MacLellan: Yes. Do you think vesting should take place after, say, five years? You say reduction from 10, but not necessarily down to 2. What year would you say vesting should occur?

Mr. Tomasky: As somebody who went through the university system where everybody preached the idea that the mobility game is five years on the job—and it goes back to the anecdote that Mr. Grierson presented—I think to someone in my age group, yes, five years sounds like a great idea, because when I look around at myself and my classmates, we are moving in that timeframe. That also ties in. Vesting does not become a great problem if there is portability involved. So, I think it is a balance; as you improve the portability, the vesting problem goes down.

• 1040

Mr. MacLellan: Yes. You mentioned the goal of the association, or a society similar to yours, would be to ensure that its citizens are able to enjoy fulfilling and constructive lives without undue fear for their basic security. We, of course, are looking at various aspects, and one is how to concentrate any change or any assistance that would be forthcoming as a result of the report. Do you see that CPP should be increased? Do you feel that this is one area in which the concentration... that CPP, as a percentage of the average industrial wage, should be increased? Or do you see that on the other hand perhaps concentration should go to the OAS or GIS? Where do you see the need for the government aspect, the public

[Translation]

bilité et de la dévolution, surtout dans le domaine des soins de santé et des services sociaux. Il y a énormément de personnel infirmier, de travailleurs d'hôpitaux dont les époux sont mutés à un autre poste et qui se voient obligés de trouver un travail semblable à celui qu'ils faisaient dans une autre province. Je crois qu'il est indispensable, en ce qui concerne l'amélioration de nos régimes de pension au Canada, de pouvoir participer presque automatiquement à un régime de pension d'une autre province en vertu d'accords de réciprocité etc.

Vous dites également qu'il faudrait que la dévolution devienne progressivement plus rapide, mais vous n'êtes pas d'accord avec la période de deux ans. Avez-vous en tête une période minimale avant la dévolution?

M. Grierson: Je demanderais à M. Tomasky de répondre à cette question.

M. Tomasky: Je crois que le but de l'approche progressive en ce qui concerne la période de dévolution est de réduire les obligations financières. De plus, étant donné les prévisions économiques pour les prochaines années, je crois qu'il faut procéder par étapes lorsqu'il s'agit d'une question d'obligation financière.

Je crois que le secteur privé serait très découragé si, tout d'un coup, vous changiez les règles du jeu de sorte que les déductions pour ce qui est de la part de l'employeur augmentent rapidement alors qu'il n'y avait pas de base pour justifier ces mesures.

M. MacLellan: Oui. Pensez-vous qu'on devrait prévoir la dévolution après, mettons, cinq ans? Vous parlez de la possibilité de réduire le délai, mais sans forcément le faire passer à deux ans. D'après vous, dans quelle année faudrait-il prévoir la dévolution?

M. Tomasky: En tant que quelqu'un qui est passé par un système universitaire où tout le monde disait qu'il fallait rester cinq ans dans un poste—et cela rejoint l'anecdote racontée par M. Grierson—je crois que quelqu'un de mon groupe d'âge serait en faveur d'un délai de cinq ans, car si je regarde ma situation et celle de mes anciens collègues, c'est un délai qui nous convient parfaitement. La dévolution ne pose pas un gros problème si la pension est transférable. Ce qui compte, c'est la conjugaison des deux: au fur et à mesure que vous augmentez la transférabilité, le problème de dévolution diminue.

M. MacLellan: Oui. Vous avez dit que l'objectif de votre association ou d'une société similaire à la vôtre serait d'assurer que ses citoyens puissent mener une vie épanouissante et constructive sans avoir à craindre pour leur sécurité matérielle la plus fondamentale. Dans le cadre de notre mandat, nous avons à nous intéresser à divers aspects, et l'un de ceux-ci est de savoir sous quelle forme est canalisée l'aide qui sera décidée à la suite de ce rapport. Pensez-vous qu'il faille accroître les prestations du Régime de pensions du Canada? Pensez-vous qu'il faille augmenter le RPC et l'indexer sur le salaire industriel moyen? Pensez-vous qu'il faille plutôt se concentrer sur la pension de sécurité de vieillesse ou le supplément du revenu garanti? Quel mécanisme le gouvernement devrait-il

[Texte]

aspect, in pension assistance, or assistance to senior citizens, being directed?

Mr. Tomasky: I would see the main assistance coming though something like the Registered Pension Account where you are working in all aspects of it. I think what we are trying to get through with the brief is that somehow you have to keep balancing government's involvement with the individual's responsibility. One of the ways of doing that without mandating or legislating CPP and, obviously its contribution levels to a higher degree, is to improve that portability through the Registered Pension Account—whether it be the RRSP system now or deferred profit sharing, or all of those issues.

Looking back on the data you have presented in your green booklet, you will see that it shows a wide distribution of retirement incomes. I think you have to work on all aspects of it. The reference to the essential security position is a very cautious one, so that we do not over-commit. I think how it relates to our industry is the "great expectations" aspect about health care. Let us not get ourselves into the same expectation game in pensions, so that we continually push some degree of individual responsibility, or a greater degree.

Mr. MacLellan: So what you are saying is that a beefing-up of the pension security program generally in Canada should come through the private sector.

Mr. Tomasky: I am saying through the communications process. I look at that Registered Pension Account as that communication vehicle amongst all the retirement methods.

Mr. MacLellan: Yes. But you do not see any additional or lessening the public sector involvement?

Mr. Tomasky: No. Not without analysing a great deal of data.

Mr. MacLellan: You also mentioned, too, the matter of inflation protection, and you mentioned that the excess interest earning methods as well should be phased in. Do you see the excess interest as something which should be applied to the benefit of the pensioners—the prospective pensioners, the people who are contributing to plans now, and the people who have already retired? How do you see the excess interest being used?

Mr. Tomasky: I think it must be applied to both if a pensioner, for example, is to remain in his relative position and, similarly, to the pre-retiring contributor. He has to continue to move up his contribution level to stay with the relative position.

Mr. MacLellan: I have just one last question, Mr. Chairman. Did you have any fixed precept as to how much it should be phased in and over how long a period of time? How did you arrive at that gradual phasing in?

Mr. Tomasky: Again, it is the economic shock issue. What is the right period? Is it three years, five years, ten years? I do not know the answer to that one.

The Chairman: Thank you, Mr. MacLellan. Before I go to Mr. Miller, may I ask a couple of questions with respect to

[Traduction]

choisir pour améliorer les pensions ou l'aide aux personnes âgées?

M. Tomasky: Je crois qu'il faudrait plutôt choisir le moyen du compte de retraite enregistré qui permet de s'attaquer à tous les aspects à la fois. Ce que notre mémoire cherche à démontrer est qu'il faut préserver un équilibre entre l'intervention du gouvernement et la responsabilité individuelle. L'un des moyens de le faire sans en rendre obligatoire le RPC et faire grimper ainsi le montant de ses cotisations, est d'améliorer la transférabilité des pensions en instituant un compte de retraite enregistré qui serait identique au régime d'épargne-retraite actuel ou prendrait une forme différente.

Si l'on regarde toutes les données contenues dans votre Livre vert, on y constate de très grandes variations dans le montant du revenu des retraités. Je crois qu'il faut s'attaquer à tous les aspects à la fois. Il ne faut avancer qu'avec prudence de façon à ne pas prendre des engagements difficiles à tenir plus tard. Il faut se garder de suivre, en matière de pension, le modèle de l'assurance-maladie et continuer à insister sur la responsabilité individuelle.

M. MacLellan: Vous dites donc que c'est le secteur privé qui a le premier rôle à jouer dans l'amélioration des retraites.

M. Tomasky: Je pense qu'il faut un mécanisme de communication et je considère qu'un compte de retraite enregistré pourrait constituer ce moyen d'échange entre tous les régimes de retraite possibles.

M. MacLellan: Oui, mais vous ne voyez pas d'intervention accrue de l'état?

M. Tomasky: Non, mais nous n'avons pas pu analyser toutes les données dont la complexité est énorme.

M. MacLellan: Vous avez mentionné également la protection contre l'inflation et proposé une méthode de répartition des intérêts excédentaires. Pensez-vous que ces intérêts excédentaires devraient être distribués aux cotisants actuels, c'est-à-dire aux retraités futurs, ou bien devraient-ils profiter d'ores et déjà aux retraités actuels? Comment serait réparti cet intérêt excédentaire?

M. Tomasky: Je pense qu'il faut le distribuer aux deux catégories, aux retraités actuels afin qu'ils puissent préserver leur pouvoir d'achat mais aussi au cotisant actuel qui autrement est obligé d'accroître ses cotisations pour préserver son pouvoir d'achat futur.

M. MacLellan: Dernière question, monsieur le président. Vous parlez d'une instauration graduelle. Sur quelle durée faudrait-il l'étaler? Comment en êtes-vous arrivé à votre formule?

M. Tomasky: Nous arrivons là au problème du choc économique. Quelle est la meilleure période? Est-ce trois ans, cinq ans, dix ans? Je ne sais pas, je ne connais pas la bonne réponse.

Le président: Je vous remercie, monsieur MacLellan. Avant de passer à M. Miller, j'aimerais poser moi-même quelques

[Text]

some parts of your recommendations in your brief? I am going to give you a scenario which, I suppose, we see in our society every day. Let us assume that I am a socially progressive employer and, for that reason, I have introduced for my employees a pension plan. It is in existence and most of the recommendations in the green paper are those in which you concur as an association, and are going to add costs to me as a socially progressive employer. There is going to be a cost attached to some degree of inflation protection; there is costing to improve vesting, etc. Other employers in our society do not have a private pension plan for their employees. If I were to take all your recommendations in your brief for those people who do have access to private pension plans, it would be a much better system. But it still does not do anything for those employers who are not socially progressive; there is no penalty attached to them for not having a private pension plan available for their employees. How do you reconcile that?

You know, we are sitting here; we are going to make recommendations. If we should do this, there is going to be more cost attached to a socially progressive employer and still no penalty to those. That is why we are here. We are here because there are people out there who do not have access to a private pension plan and, therefore, those employers are getting away scot-free. I mean, their cost of overhead is reduced by the equivalent amount. How do you reconcile that?

Mr. Tomasky: Let me take a shot at that one. My background is partly in the accounting business, so I would come back to you and say that one of the methods may be to provide a tax incentive to that socially progressive employer. Obviously, by withholding that incentive from the one who is not, I think very much in the same way other tax incentives work, they could be worked out. It is a very complex scheme. I do not know, maybe I am recommending *Gardee's* income plan for accountants.

The Chairman: Other groups have come before us and for those same reasons they have recommended, not necessarily expansion of the Canada Pension Plan or expansion of the public system, but some have recommended that there should be a minimum base, provided that your employees are between the ages of 25 and 64; that the employer and the employee... which gives back some responsibility to the individual to help share the cost of that, should perhaps... well, let us use some of the recommendations. One has said it should be 4%, 2% by the employee and 2% by the employer, on a money purchase plan, which is portable and ties into the RPA which you acknowledge is a reasonable vehicle, rather than to use the tax incentive.

I mean, clearly the tax incentive has not worked in the last 15 years since 1966 when we brought in the Canada Pension Plan. The reason why the contribution rates were allowed to be that low supposedly was to allow the private sector to fill the vacuum; yet the testimony we have received before the committee shows that to a large extent in terms of the coverage issue, the vacuum still exists today, 15 years later.

Mr. Tomasky: But I think you have to admit that the tax incentive scheme for the individual has worked very well with the registered retirement plans and all of those. Their chief

[Translation]

questions concernant certaines recommandations de votre mémoire? Je vais vous esquisser un scénario qui se produit tous les jours dans notre société, j'imagine. Disons que je sois un employeur très progressiste et que j'aie institué un régime de retraite pour mes employés. Ce régime existe et toutes les recommandations du Livre vert contribueront à accroître le montant que ce régime me coûte. L'indexation me coûtera plus cher, la dévolution me coûtera plus cher, etc. D'autres employeurs, moins soucieux de leurs employés, n'ont pas institué de régime de retraite privé. Si je devais accepter toutes les recommandations contenues dans votre mémoire, et qui touchent au régime de retraite privé, le système serait bien meilleur mais rien ne changera dans le cas des employeurs qui ne sont pas aussi progressistes, ils n'encourent aucune pénalité pour ne pas offrir de retraite à leurs employés. Comment remédier à cette injustice?

Vous le savez, nous allons devoir formuler des recommandations. Si nous vous suivons, nous allons pénaliser davantage l'employeur progressiste et ne toucher en rien à ceux qui ne le sont pas. Si nous avons entrepris ce travail, c'est parce qu'il y a beaucoup de travailleurs qui n'ont pas accès à un régime de retraite privé et des employeurs qui s'en tirent de ce fait à moindres frais. Leurs frais généraux se trouvent réduits d'autant. Comment remédier à cela?

M. Tomasky: Je vais essayer de répondre. J'ai surtout une formation de comptable et je pourrais donc vous dire que l'un des moyens serait d'offrir des stimulants fiscaux aux employeurs qui offrent des régimes de retraite. Cet avantage fiscal ne serait évidemment pas accordé aux employeurs qui n'en ont pas, comme c'est le cas de beaucoup d'autres stimulants fiscaux. Le mécanisme est souvent assez complexe. Je ne sais pas, peut-être vous recommanderais-je le régime *Gardee* des comptables.

Le président: D'autres groupes, invoquant ces mêmes raisons, ont recommandé non pas nécessairement l'expansion du RCP ou d'un régime public mais du moins, à un minimum, un système dans lequel les employés âgés de 25 à 64 ans—et l'on revient ici à la notion de responsabilité individuelle—cotiseraient davantage, de même que les employeurs. L'un a proposé 4 p. 100, 2 p. 100 versés par l'employeur et 2 p. 100 par l'employé, qui seraient versés à un régime de souscription au comptant transférable, ce qui nous ramène encore une fois au compte de retraite enregistré que vous définissez vous-même comme étant un mécanisme raisonnable qui se substituerait au stimulant fiscal.

Cette dernière méthode n'a guère donné de résultats ces 15 dernières années, depuis 1966 lorsque nous avons établi le Régime de pensions du Canada. Le taux de cotisation a été maintenu à un niveau si bas afin, j'imagine, de permettre au secteur privé de combler le vide, mais d'après tout ce que nous avons entendu, ce vide subsiste encore aujourd'hui, 15 ans plus tard.

M. Tomasky: Oui, mais vous devez reconnaître que le stimulant fiscal a donné de bons résultats dans le cas des régimes d'épargne-retraite enregistrés personnels auxquels

[Texte]

value to the individual is that they are on a pre-tax income basis. From the CPP, I do not know . . . a portion of it.

The Chairman: You mentioned somewhere in your brief, I think, that a fair percentage of your employees are part-time workers?

Mr. Tomasky: Yes; largely in the female area.

The Chairman: How do the fringe benefits work? How do they operate for your part-time workers? Do they have access to a pension plan, even though it is a part-time work?

Mrs. Wadsworth: That is correct. They have access to all the same benefits as the regular employees except on, say, a proportionate basis.

The Chairman: Fine. So, in other words, you would have no problem with the recommendation? I have yet to see the report, but apparently while we have been away they have released the report on part-time workers.

Mrs. Wadsworth: Yes; we appeared before them.

The Chairman: Can you just help me out in terms of your brief? On page 10, regarding Canada Pension Plan funding, I am slightly confused about to that paragraph and I do not want to misinterpret it. Are you suggesting here that if you are on the higher-income level, your contribution rates should be higher and your benefit level lower, so that you get a better redistribution of wealth? Is that the gist of that paragraph?

Mr. Tomasky: Yes. That is the gist of that paragraph as it was prepared. When you look at the weekly average industrial wage in this province, it is some place around \$425, which is roughly \$22,000-odd. Then when I look at the data you have presented in your green paper showing that portion of the working public, that is between \$15,000 and \$40,000. Yet when I see the maximum permissible earnings level in the CPP at very close to the bottom line, it is \$16,000 something; \$16,700. We are missing a large contribution from individuals like myself and others who are above that and have the ability to pay. I am trying to use the same principles as I guess it was Eaton who, in his taxation principles from the federal government, was using in terms of thinking that it should be based progressively on ability to pay. All I am saying is to expand the boundaries to that population which is able to pay.

• 1050

The Chairman: But should the contribution rates be lower? I mean the contribution rates would be higher for those on a higher income. Is that what you are suggesting?

Mr. Tomasky: If we make the assumption right now that, let us say, there is \$1 billion collected through the scheme, and that equals the contribution rate times some number of contributors, and each contributor pays in a maximum of \$300. Then I say, keep the same \$1 billion rate and include more participants at a lower rate . . . or more of the individual contribution level—to pull numbers out of the air—then let us reduce, say, the contribution rate to 1% instead of 1.8%, but include a larger portion of maximum permissible earnings so

[Traduction]

l'apport est exempté d'impôt sur le revenu. Je ne sais pas quelle proportion des cotisations au RPC est exemptée.

Le président: Vous avez dit qu'un grand pourcentage de vos employés sont des travailleurs à temps partiel?

M. Tomasky: Oui, surtout chez les femmes.

Le président: Est-ce que ces travailleurs à temps partiel ont accès à un régime de retraite?

Mme Wadsworth: Oui, ils bénéficient des mêmes avantages que les employés à temps plein, en proportion des heures travaillées.

Le président: Bien. Autrement dit, cette recommandation ne vous pose pas de problème? Je n'ai pas encore vu ce rapport mais, pendant notre absence, il semble que le rapport sur les travailleurs à temps partiel ait été rendu public.

Mme Wadsworth: Oui, et nous avons d'ailleurs comparu nous-mêmes.

Le président: Pourriez-vous m'apporter une clarification dans votre mémoire? Je ne comprends pas très bien le paragraphe, à la page 10, qui traite du financement du RPC. Proposez-vous que les revenus les plus élevés paient des cotisations plus élevées mais touchent des prestations moindres afin de mieux redistribuer la richesse? Est-ce là ce que vous demandez?

M. Tomasky: Oui, on aboutirait à cela. Si vous prenez le salaire industriel hebdomadaire moyen dans la province, il est d'environ \$425, soit \$22,000 par an. Si je regarde maintenant les chiffres contenus dans votre Livre vert concernant le revenu des actifs, il se situe entre \$15,000 et \$40,000. Pourtant, la tranche de revenus maximale soumise à cotisation n'est que de 16000 dollars, 16,700 pour être précis. Nous renonçons donc à une grosse masse de cotisations provenant de personnes comme moi-même et d'autres qui ont un revenu supérieur à ceux-là et qui ont les moyens de payer. Je fais appel ici au même principe que Eaton dans ses principes d'imposition, en instaurant un barème progressif fondé sur la capacité de payer. Tout ce que je dis, c'est d'élever la tranche de cotisation des personnes capables de payer.

Le président: Mais est-ce que le taux des cotisations serait abaissé? Est-ce que vous proposez que le taux de cotisation des revenus les plus élevés soit supérieur?

M. Tomasky: Si nous postulons que la masse actuelle des cotisations se monte à un milliard et que cela représente un maximum de 300 dollars par cotisant. Je propose donc de conserver la même masse de un milliard à répartir entre davantage de cotisants à un taux moins élevé . . . donc un taux de cotisation personnel moins élevé qui serait ramené de 1.8 p. cent à 1 p. cent par exemple, pour prendre un chiffre arbitraire, mais que ce taux s'applique à une tranche de revenus plus élevée de telle façon que la masse totale des cotisations reste égale à un milliard.

[Text]

that the total amount still comes to that \$1 billion, the total revenue.

The Chairman: I do not know about the feasibility of it, but it is just a question of the philosophy behind it. In the way the Canada Pension Plan works now and, actually if you are looking at it as a vehicle to redistribute wealth, it is really a little bit of a warped way of doing it. I mean in the sense that, because it is not fully funded and it is geared to income, if you are at \$20,000 a year, you are going to get a better benefit from that than the person who is at \$12,000 a year. All right? And that is so, even though both of you only funded it to the tune of 30%.

Mr. Tomasky: Well, I think you are making a jump there. You are making a jump that the contribution to, and the payout of, the plan will be the same thing. I am making the opposite argument. I have the ability to pay as opposed to the next individual who may not have the ability to pay. The wealth redistribution question comes in. I may end up paying \$600-plus into the plan; somebody may have ended up paying \$300 into the plan. The contribution should be somewhat divorced from the payout of the plan.

The Chairman: Fine. That is what I just wanted to get clear in my mind, what you were advocating under that paragraph. That is fine. So you are saying . . . all right, a higher contribution rate and a reduced benefit level. Okay. Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome the British Columbia Health Association here today as well.

I want to pursue what the chairman began with which to some extent, is the question of mandating in private plans. That has seemed to be for many employees a critical area of concern in that they have not had access to a private plan in their employment. We have also heard from the small business sector that they expect 66% of the jobs created in Canada will be in the small business sector. So that is a whole big area where, if we do not mandate in some way, we are going to miss a great number of Canadian workers. I think I see that your attempts are through some kind of tax incentives to allow, and to encourage, people to save on their own. Does that not sort of impose a cost on the federal government, the provincial governments, through the Income Tax Act, which may be a significant burden on the taxpayers? Are we not just transferring the burden from the private employer and employee who are making those contributions to the federal tax scheme now? Now, we are all sensitive about the economic condition of business. We are also equally sensitive about the federal and provincial deficits. How do you reconcile putting more of a tax burden on the federal taxpayer when, already, to encourage private savings, there is something like \$5 billion a year in tax incentives and loss of revenue at the federal level?

Mr. Tomasky: I am saying that the scheme would provide an incentive. I do not think the incentive has to be a large incentive. I am certainly not current in my tax law, but I think even minor incentives which would not impose a penalty at the federal or the provincial level, as you indicate, would still provide that small business employer with the ability to set up a plan. I am not advocating sort of the same idea, for example,

[Translation]

Le président: Je ne sais si c'est faisable sur le plan pratique, mais il y a aussi une question de principe en jeu. Si vous faites du régime de pensions du Canada un moyen de redistribuer les revenus, le mécanisme en sera faussé. Étant donné qu'à l'heure actuelle, le régime n'est pas financé par les cotisations et que les prestations sont fonction du revenu, si vous touchez 20 000 dollars par an vous allez toucher une pension plus grosse que si vous ne touchez que 12 000. Exact? C'est le cas même si les deux ne le financent qu'à raison de 30 p. cent.

M. Tomasky: Oui, mais vous postulez ici que les cotisations et les prestations resteront identiques. Je propose exactement l'inverse. Je suis en mesure de cotiser plus que mon voisin qui a des revenus moindres et je fais donc intervenir une redistribution des revenus. Je finirai ainsi par cotiser peut-être 600 dollars et plus alors que mon voisin n'aura cotisé que 300. Il faut dissocier les prestations et les cotisations.

Le président: Bien. C'est cela que je voulais préciser afin de bien comprendre votre proposition dans ce paragraphe. Bien. Vous dites donc . . . d'accord, un taux de cotisation plus élevé et un taux de prestation moindre. D'accord. Monsieur Miller.

M. Miller: Je vous remercie, monsieur le président. Je tiens à souhaiter moi aussi la bienvenue à l'Association de la santé de Colombie-Britannique.

J'aimerais poursuivre dans la ligne des questions que le président vient de poser et aborder celle du caractère obligatoire des régimes privés. C'est une question d'importance critique pour de nombreux employés qui n'ont pas accès à un régime privé. Par ailleurs, on prévoit que 66 p. cent des emplois qui seront créés au Canada le seront dans le secteur de la petite entreprise. Donc, si nous ne rendons pas les régimes privés obligatoires, nous allons laisser de côté un grand nombre de travailleurs canadiens. Vous proposez de recourir aux stimulants fiscaux pour encourager les employeurs à mettre sur pied des régimes de retraite privés. Est-ce que cela ne revient pas à en faire endosser le coût par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et donc indirectement par les contribuables? Est-ce que cela ne revient pas à transférer le fardeau de l'employeur vers le contribuable? D'accord, nous connaissons tous la situation précaire des entreprises mais nous connaissons également l'énormité des déficits budgétaires fédéraux et provinciaux. Comment peut-on justifier d'infliger un fardeau encore plus lourd au contribuable fédéral alors que l'État fédéral renonce déjà à 5 milliards de recettes par an pour encourager l'épargne privée.

M. Tomasky: Je dis qu'il faut proposer une incitation fiscale mais celle-ci ne doit pas nécessairement être très grosse. Je ne suis pas expert en fiscalité mais je crois que même des concessions mineures qui n'infligeraient pas des pertes bien lourdes au niveau fédéral ou provincial suffiraient à inciter le petit patronat à constituer des régimes de retraite. Je ne vais pas jusqu'à proposer 12 p. cent . . . les petits industriels

[Texte]

as the 12% ... the small manufacturers had a 12% tax credit at one time. I am not advocating anything near that size, but I think being in the quasi-public sector, we are probably in a very difficult position to try to answer that from the industry which we represent.

Mr. Miller: Thank you. The other concern would be with part-time workers. I would think that their income would negate against using the tax system and those incentives because, likely, the income they have would not be sufficient to meet the cost of retirement savings. I wonder if that is not a problem we would still have, if there were not some kind of a mandating of private plans—a mandating of pensions on private employers.

Mr. Tomasky: Through my calculations I think the average earnings in our industry, including part-timers and full-timers, works out to something like \$29,000. So I think if you spin off the full-time worker, who certainly has that ability to contribute, you are probably well above the amount being contributed at the \$16,700 level currently under those plans into the CPP program right now. In our industry, I am saying; that may not be true in other industries.

Mr. Miller: In the opening comments regarding mandating, you indicated there should be no mandating of private plans at this time. Are you suggesting that when economic times improve there may be that opportunity and you may change your opinion on mandating at that time?

Mr. Grierson: Well, certainly at this time it would be an inappropriate move, because of the state of the economy and especially the impact that has been felt by small business in this country. We have not really determined whether we would be strong in that position when the economy brightens up or not, at this point.

Mr. Miller: Thank you. I have maybe one or two final questions. You mentioned an adjustment account under the Canada Pension Plan. I am not sure if I understand what that means. Is this an adjustment account for inflation? Are you unhappy with the Canada Pension Plan and the way the funds are presently adjusted for inflation or with the way those funds are invested? Are you looking at a different way of investing Canada Pension Plan funds to protect that fund from inflation?

Mr. Tomasky: I think that becomes a very delicate game because of the impact of the user of those investment funds on the other side. I relate that to the situation in the municipal superannuation plan in this province, when we began to look at the amount of money that was tied up, we found that the yield of that money to refinance the plan, or to bring it up to current levels immediately, became a ludicrous situation in terms of the impact it would have on the financial markets. That you have to do it gradually was the conclusion we came to in talking to our provincial plan.

I guess at the present time we have three stages of it. We have essentially a current account, where we are trying to keep that investment account up at the relatively recent interest rates—so you have some following of the market. Other parts of the portfolio are long term. If we get into the current

[Traduction]

bénéficiaient à un moment donné d'un crédit d'impôt de 12 p. cent. Je ne vais pas jusque là. D'un autre côté, faisant quasiment partie du secteur public, il nous est difficile de proposer un chiffre précis.

M. Miller: Je vous remercie. L'autre problème est celui des travailleurs à temps partiel. Les stimulants fiscaux dans leur cas auraient peu d'effets car leur revenu ne suffit pas à payer des cotisations de retraite. Même si l'on rendait obligatoires les régimes de retraite privés, je me demande si ce problème-là serait résolu.

M. Tomasky: Dans notre secteur, le salaire moyen tourne aux alentours de 29 000 dollars et cela comprend les travailleurs à temps partiel. L'employé à temps plein touche donc bien plus que la tranche de cotisation maximale de 16 700 dollars et il a donc largement les moyens de cotiser. Cela est vrai de notre secteur et je ne sais pas ce qu'il en est dans les autres.

M. Miller: Vous dites, en introduction, que ce n'est pas le moment de rendre les régimes privés obligatoires. Pensez-vous qu'il faille attendre que la situation économique s'améliore et changerez-vous d'avis dans ce cas?

M. Grierson: Cette mesure me paraît mauvaise à l'heure actuelle en raison de la situation économique et de la précarité des petites entreprises de nos jours. Je ne sais pas si nous maintiendrions cette position si la situation économique devait s'améliorer.

M. Miller: Je vous remercie. Il me reste une ou deux questions. Vous avez parlé d'un compte de rajustement du Régime de pensions du Canada. Je ne vois pas très bien ce que vous entendez par là. S'agirait-il d'une indexation sur le coût de la vie? Êtes-vous mécontent de la façon dont le RPC est indexé sur le coût de la vie ou de la façon dont ses fonds sont investis? Recherchez-vous une façon différente d'investir les fonds du Régime de pensions du Canada pour les protéger de l'inflation?

M. Tomasky: C'est très délicat à réaliser en raison de l'impact sur les utilisateurs de ces fonds d'investissement. C'est la même chose dans le cas du régime de retraite des fonctionnaires municipaux de la province. Lorsque nous nous sommes intéressés au rendement de ces investissements et au moyen de l'améliorer, de le porter immédiatement à un niveau plus conforme au rendement actuel des investissements, nous avons constaté que l'impact sur le marché financier serait énorme. Dans le cadre du régime provincial, nous avons donc conclu que l'on ne peut avancer que pas à pas.

A l'heure actuelle, les placements se répartissent donc en trois catégories: nous avons un compte courant dont nous essayons de tenir le rendement au niveau du taux d'intérêt actuel. Un autre élément du portefeuille consiste en placements à long terme mais si l'on considère que les taux d'intérêt

[Text]

investment climate or one that was prevalent a year and a half ago with the 19% and 20%, who is going to be using that money? So the public ends up paying from that end of it, if it is used for public works or whatever, because that money always has an alternate use.

Mr. Miller: So what is the adjustment account under the CPP? How is that related to the superannuation account?

• 1100

Mr. Tomasky: I am saying, again, that is a partial step that you must take, because from my understanding of the rate of adjustment to the account right now or to the payment on that account, it is fairly minimal as compared to what might be—especially if you look at an individual who has been on CPP for some time, and what it does to that individual's standard of living.

Mr. Miller: I think that is all. Thank you very much.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman. I would like to follow up on a couple of questions which were brought up by the chairman. I see that you want to reduce the contribution rates to a level which would yield approximately the same funding as under the present low assessment. So what you want to do is increase the maximum pensionable earnings. Have you got any figures on that? Did you work out any figures to show what would happen?

Mr. Tomasky: I have not worked out the figures, but I have gone back and looked behind the history of the Canada Pension Plan, and the original intention—if I understand the writings correctly—was to tie maximal permissible earnings level to the average industrial wage. Now, we know that varies across the country. For some reason that has not happened; the indexing of that seemed to slow down a number of years ago. I may have it in my file here somewhere, but I think the history indicates that the original intention behind using that sort of a base was the average industrial wage. Now as to what the reasons were to slow it down or keep it below . . . make it 80% or 60% of the average industrial wage, I do not know the answer.

The Chairman: I did not know it either, and they tell me there was a capping formula up until 1974 and that is where you have this warping.

Mr. Tomasky: You now have a disproportionate approach to it.

Mr. Wolfson: From the point of view of benefits, the maximum pensionable earnings are at 80% of what they were intended to be, as well. So, I am still not entirely clear, if I may speak for a second. When you increase the maximum pensionable earnings now, it has two effects. It affects the contributions you make, and it also affects the benefits you accrue. So are you suggesting that you split and have two maximum pensionable earnings concepts; that is, a separate one for contributions that would be higher and then another

[Translation]

il y a 18 mois étaient encore de 19 et de 20 p. 100, qui utilise cet argent? C'est le public qui finit par payer si cet argent a été prêté à l'État pour la construction de routes ou d'autres travaux publics.

Mr. Miller: Qu'est-ce donc que ce compte de rajustement dans le cadre du RPC? Comment est-il lié au compte de retraite?

Mr. Tomasky: Encore une fois, je pense que c'est là une mesure partielle qu'il faut prendre car je crois savoir que le taux d'ajustement à ce compte, ou aux versements à ce compte, est très minime à l'heure actuelle, comparé à ce qu'il devrait ou pourrait être—surtout si vous prenez une personne qui a cotisé au R.P.C. pendant très longtemps et la perte de pouvoir d'achat qu'elle encourt de ce fait.

Mr. Miller: Je crois que c'est tout. Je vous remercie.

Le président: Monsieur Desmarais.

Mr. Desmarais: Je vous remercie, monsieur le président. J'aimerais revenir sur certaines questions posées par le président. Je vois que vous souhaitez ramener les taux de cotisation à un niveau qui produirait à peu près la même masse de recettes tout en augmentant la tranche de revenus soumise à cotisation. Avez-vous des chiffres à ce sujet, avez-vous essayé de chiffrer ce qui arriverait?

Mr. Tomasky: Non, je n'ai pas de chiffres, mais je suis remonté aux origines du R.P.C. et j'ai constaté que l'objectif—si je comprends bien les textes—était de lier la tranche de revenus soumise à cotisation au salaire industriel moyen. Nous savons que celui-ci varie d'une région du pays à l'autre mais, pour une raison qui m'échappe, cette indexation n'a pas eu lieu et l'écart s'est creusé ces dernières années. Au départ donc, on envisageait que la tranche soumise à cotisation serait égale au salaire industriel moyen. Nous en sommes arrivés aujourd'hui à 80 ou 60 p. 100 du salaire industriel moyen mais je ne connais pas les raisons de ce recul.

Le président: Je ne les connais pas non plus, mais on me dit qu'il y a eu un plafonnement jusqu'en 1974 et que c'est là que l'écart s'est creusé.

Mr. Tomasky: Si bien que maintenant tout est déséquilibré.

Mr. Wolfson: Sur le plan des prestations également, le plafond est de 80 p. 100 de ce que l'on voulait faire au départ. Voyons un peu votre proposition, ce n'est pas encore très clair. Si vous augmentez la tranche des revenus soumis à cotisation, vous aurez deux conséquences. La première touche le montant de vos cotisations, la deuxième touche les prestations que vous accumulez. Vous proposez que l'on ait deux tranches distinctes, l'une qui s'appliquerait aux cotisations et qui serait plus élevée, et l'autre qui servirait à calculer le montant des pensions versées.

[Texte]

one that would be for purposes of computing benefit entitlement?

Mr. Tomasky: I am saying that strictly from the funding portion of it, here you have an opportunity to distribute that load to a larger group of people, and with a group of people which has the ability to pay.

Mr. Desmarais: But at the same level of benefits.

Mr. Tomasky: Yes. In that answer, I am not talking about the benefits.

Mr. Desmarais: Okay. Well, it would be useful if you had any figures on that, if you made them available to us.

The second point that was brought up by the chairman was the money purchase plan. I have difficulty understanding your opposition to the money purchase plan on the basis that . . . I think you say that it would not provide an incentive to an employee to save. My difficulty with that is that if an employee puts a dollar in the plan, he gets it matched by the employer and he gets it sheltered from a tax point of view. The income on these two dollars are then sheltered and locked in. Why would you say there is no incentive in that?

Mr. Tomasky: Again, the argument relates back to what we have seen in our provincial scheme, which is our employer-sponsored scheme. We saw very few contributions above what was required. There were no voluntary contributions, because the individual on the money purchase plan is not seeing that he can get so many dollars of benefit. The average individual is not seeing a tangible benefit to . . .

Mr. Desmarais: Do you not think he sees that by the \$2 he gets for each dollar he puts in?

Mr. Tomasky: No, I think he is viewing that as a \$2 deduction off his paycheque.

Mr. Desmarais: Well, it is only a dollar from himself . . .

Mr. Tomasky: Yes. Whatever the number is.

Mr. Desmarais: —and a dollar from his employer.

Mr. Tomasky: He is just viewing it as a pure deduction; he is not buying anything. He is not viewing it as buying anything.

Mr. Desmarais: It seems to be quite impractical, in a sense, to mandate this type of a pension plan on an employer and an employee and to call it a cost benefit plan. Who is going to be assuming the liability for a defined benefit?

Mr. Tomasky: I think you have that option by changing the contribution rates to it.

Mr. Desmarais: But you are going to have to vary them. It is going to be so complicated it will be unworkable. This plan with the RPAs is for it to develop in the same way as RRSPs, which are strictly money purchase plans.

Mr. Tomasky: Yes. I can see the complication. In looking at the brief and talking with individuals, the chief ingredient we saw behind the RPA was the communications portability benefit off it, as opposed to the actual mechanism of pay-out.

[Traduction]

M. Tomasky: Je dis que sur le plan du financement, la possibilité existe de distribuer le fardeau entre un plus grand nombre de personnes qui ont les moyens de payer.

M. Desmarais: Mais en conservant le même niveau de prestations.

M. Tomasky: Oui. Dans mon analyse, je ne traite pas du tout des prestations.

M. Desmarais: D'accord. Si vous avez des chiffres là-dessus, il serait utile de nous les communiquer.

Le deuxième point évoqué par le président est le régime de souscription au comptant. Je comprends mal votre opposition à ce concept—vous dites que les employés ne seraient pas incités à épargner. Il me semble, néanmoins, que si un employé verse un dollar dans ce régime, son employeur en versera autant et le tout est exempté d'impôt. Le revenu de ces deux dollars est exempté également et reste bloqué dans le régime. Pourquoi dites-vous que cela ne serait pas intéressant du point de vue des employés?

M. Tomasky: Encore une fois, nous nous sommes fiés à l'exemple de notre régime provincial, qui est le régime parrainé par l'employeur. Nous avons constaté très peu de cotisations supérieures au minimum exigé. Il n'y avait pas de contributions volontaires car le travailleur moyen ne voit pas les avantages tangibles qu'il peut en retirer.

M. Desmarais: Vous voulez dire qu'il ne voit pas l'avantage qu'il y a de toucher \$2 alors qu'il n'en cotise qu'un?

M. Tomasky: Non, il considère cela comme une déduction de \$2 de son chèque de paie.

M. Desmarais: Mais il ne paie qu'un dollar lui-même . . .

M. Tomasky: Oui, peu importe le chiffre.

M. Desmarais: . . . et son employeur verse un dollar.

M. Tomasky: Il considère cela comme une pure déduction, il n'achète rien, il ne voit pas que cela lui achète quelque chose.

M. Desmarais: Il me paraît peu pratique de rendre obligatoire un régime de ce genre pour l'employeur et l'employé s'il doit s'agir d'un régime à prestations définies. Qui va prendre en charge les déficits que peut entraîner une prestation fixe?

M. Tomasky: Vous avez toujours l'option de moduler les taux de cotisations.

M. Desmarais: Il faudra les modifier sans cesse, ce sera beaucoup trop complexe. Le projet concernant le compte de retraite enregistré prévoit que celui-ci fonctionnerait un peu comme les régimes d'épargne-retraite enregistrés qui sont strictement des régimes à souscription au comptant.

M. Tomasky: Oui, je vois bien la complexité. Le principal avantage que nous y avons discerné pendant nos travaux préliminaires était la transférabilité par opposition au système actuel.

[Text]

Mr. Desmarais: Portability and immediate vesting.

Mr. Tomasky: Yes.

Mr. Desmarais: Thank you. My last point, Mr. Chairman. Are your comments with respect to the drop-out formula the same after taking into consideration the fact that it was adopted in June of this year on the federal plan?

Mr. Tomasky: Yes. I am not sure . . .

Mr. Desmarais: My understanding is that you are upset that there is no drop-out formula.

Mr. Tomasky: Yes. I think we subsequently found out that . . .

Mr. Desmarais: That there is. But did you look at the existing formula? Is it adequate?

Mr. Tomasky: I do not think it goes as far as what we see under the Family Relations Act in terms of the splitting, if that is the reference. I think we have a fairly comprehensive splitting for all assets in the Family Relations Act in this province.

Mr. Desmarais: Yes. We are not talking about splitting; we are talking about the drop-out formula.

Mr. Tomasky: Well, I think those two are interrelated—that is, with the drop-out, in terms of accumulation of assets.

Mr. Desmarais: I do not understand how.

Mr. Tomasky: From the standpoint of one member of a family moving in or out of the work cycle, whether it is to raise a family or whatever, that is the drop-out aspect I am making reference to. Now, if both are working, obviously there is a maximum contribution geared to some percentage of their incomes. Just because one drops out to raise a family, or to return to school, or for whatever reason, you have a reduced contribution. But the reduced contribution should be applied to both individuals, because the one raising the family also has some contribution, in the same way that a housewife contributes to GNP when she is raising a family as opposed to her husband bringing a paycheque home. I just think we are not including those kinds of things in the calculation.

• 1110

Mr. Desmarais: Maybe I could ask Mr. Wolfson to explain how the formula works.

Mr. Wolfson: If you are looking after a child under age seven, that year does not count in computing your pension entitlement. So if you have worked in other years, either before you first had children or after your children enter school, instead of having a number of zeros in your earnings record that bring down the average pension entitlement you ignore those years of zero earnings. So it provides a benefit to women. They will have higher pensions than they otherwise would without the drop-out.

Mr. Tomasky: It is a levelling scheme, much like with personal tax. I believe that rule has been changed now, but

[Translation]

M. Desmarais: La transférabilité et la dévolution immédiate.

M. Tomasky: Oui.

M. Desmarais: Je vous remercie. Dernière intervention, monsieur le président. Est-ce que vos remarques concernant la formule de sortie reste inchangée bien que cette formule ait été adoptée en juin de cette année dans le plan fédéral?

M. Tomasky: Oui. Je ne suis pas sûr . . .

M. Desmarais: Je pensais que vous déploriez l'absence d'une formule de sortie.

M. Tomasky: Oui. Nous nous sommes aperçus après coup que . . .

M. Desmarais: Qu'il en existe une. Mais l'avez-vous examinée? Vous paraît-elle adéquate?

M. Tomasky: Je ne pense pas qu'elle aille aussi loin que la Loi sur les relations familiales en matière de partage, si l'on prend cela comme point de comparaison. Dans la province, la Loi sur les relations familiales impose un partage universel.

M. Desmarais: Oui, mais nous ne parlons pas ici du partage, nous parlons de la formule de sortie.

M. Tomasky: Les deux notions sont liées car il s'agit toujours de l'accumulation d'un avoir.

M. Desmarais: Je ne vois pas en quoi elles sont liées.

M. Tomasky: Du point de vue d'un membre de la famille qui arrête de travailler pour élever des enfants ou pour une autre raison . . . c'est là qu'intervient la formule de sortie. Si les deux travaillent, ils paieront une cotisation maximale représentant un certain pourcentage de leur revenu total. Si l'un des deux s'arrête de travailler pour élever les enfants ou retourner aux études ou pour n'importe quelle autre raison, la cotisation diminue. Mais cette réduction de cotisation devrait s'appliquer aux deux conjoints car celui qui élève les enfants devrait également avoir une certaine cotisation de la même façon que la femme au foyer contribue au P.N.B. si elle élève une famille, par opposition au mari qui ramène un chèque à la maison. Je pense que ce sont des facteurs qui ne sont pas pris en considération dans le calcul.

M. Desmarais: Peut-être pourrais-je demander à M. Wolfson de nous expliquer comment fonctionne la formule.

M. Wolfson: Si vous vous occupez d'un enfant âgé de moins de sept ans, cette année-là n'entre pas dans le calcul de votre pension. Si vous avez travaillé les autres années, soit avant d'avoir des enfants soit après qu'ils sont allés à l'école, plutôt que d'avoir un certain nombre de zéros dans votre dossier de salaire qui ferait baisser le montant de votre pension, on ignore les années de salaire nul. C'est donc un avantage pour les femmes puisqu'elles toucheront des pensions plus élevées qu'elles ne le feraient autrement.

M. Tomasky: C'est un moyen d'égénéralisation, un peu comme l'impôt sur le revenu. Je crois que la règle a été modifiée

[Texte]

where we had a five-year averaging of income, it is the same idea, I think—dropping that year you mentioned.

Mr. Wolfson: It is kind of the opposite to averaging.

Mr. Tomasky: Yes.

Mr. Wolfson: You do not have to include a zero in your income.

Mr. Desmarais: My point is this: Have you studied the existing drop-out formula?

Mr. Tomasky: No.

Mr. Desmarais: Because I want to know whether it is adequate or not. I do not suppose you would be able to tell me that.

The Chairman: Just before we get to the next group, I want to ask a couple of questions. If there is some more technical detail that Mr. Wolfson will require, you might be able to help us, Mr. Tomasky. On the excess interest approach that you use within your own firm, you mentioned . . . I guess the first question I should ask is: Is there a capping to your inflation projection?

Mr. Tomasky: Yes, there is. It is a type of excess interest to the amount available capping.

The Chairman: I see. So in other words, you take whatever increased return on investment in your pension fund above the actuarial projections of the fund. Correct? Then you distribute that to . . .

Mr. Tomasky: The amount the plan actually earned.

The Chairman: You also mentioned that basically you have two funds—the same as in the federal government. According to our Auditor General, he does not allow this transfer of excess interest from one fund to the other. Does yours?

Mr. Tomasky: Yes. I would have to dig out some details, but I believe there are three funds now. I guess they are called an A fund and a B fund, and then the interest fund—whatever the label is for that.

The Chairman: The proposal in the green paper for existing workers would be, in terms of this excess interest, to take the average yield on a Canada Savings Bond—that is 5 years minus the 3.5%. How would that compare to your formula? Because yours is performance length, is it not?

Mr. Tomasky: Yes, and we are seeing a gradual shift, because our portfolio was looking like 4% and 6% during the time that interest rates on the street were looking at 19%. I would have to look up the latest annual report on this.

The Chairman: And in those years how did that work? How did you divide that excess interest between your existing workers? Did you increase benefits?

Mr. Tomasky: No, we did not increase benefits during the last three years or so. The investment committee that looked after that plan appeared to make a decision to move only a portion of the funds because the funds were being used by

[Traduction]

maintenant mais lorsque l'on prenait la moyenne des salaires sur cinq ans, c'est un peu la même notion . . .

M. Wolfson: C'est juste le contraire du calcul de la moyenne.

M. Tomasky: Oui.

M. Wolfson: Vous n'êtes pas obligé d'inclure un chiffre nul dans votre revenu.

M. Desmarais: Ce que je veux dire est ceci: avez-vous examiné la formule actuellement en vigueur?

M. Tomasky: Non.

M. Desmarais: Ce que je voudrais savoir c'est si elle est bonne ou non. Vous ne pouvez donc pas me le dire.

Le président: Avant de passer aux témoins suivants, j'aimerais poser quelques questions. Si M. Wolfson a besoin d'autres renseignements techniques, vous pourriez peut-être nous aider, monsieur Tomasky. En ce qui concerne la méthode de répartition de l'intérêt excédentaire que vous suivez dans votre cabinet, vous avez mentionné . . . La première question à poser à ce sujet est la suivante: imposez-vous un plafond à vos prévisions d'inflation?

M. Tomasky: Oui. Le plafond est celui des montants disponibles.

Le président: Je vois. Autrement dit, vous prenez tout rendement excédentaire de votre investissement par rapport aux prévisions actuarielles de votre fonds. Est-ce bien cela? Ensuite vous distribuez cette somme . . .

M. Tomasky: Nous prenons le revenu effectif du fonds.

Le président: Vous dites que vous avez en fait deux fonds, de la même façon que dans le régime fédéral. Notre vérificateur général n'autorise pas le transfert de l'intérêt excédentaire d'un fonds dans l'autre. Est-ce que vous pouvez le faire?

M. Tomasky: Oui. Il faudrait que je recherche les détails mais je crois que nous avons maintenant trois fonds. Il y a le fonds A, et le fonds B, puis le fonds des intérêts excédentaires dont je ne me souviens plus du nom.

Le président: Le projet du Livre vert concernant les employés actuellement actifs serait de prendre le rendement moyen d'une obligation d'épargne du Canada—c'est-à-dire cinq ans moins les 3.5 p. 100. Quelle formule suivez-vous? Votre taux est variable, n'est-ce pas?

M. Tomasky: Oui et nous assistons actuellement à un changement progressif car notre portefeuille rapportait 4 ou 6 p. 100 à un moment où les taux d'intérêt commerciaux étaient de 19 p. 100. Il faudrait que je vérifie dans le dernier rapport annuel.

Le président: Et comment cela fonctionnait-il? Comment répartissiez-vous l'intérêt excédentaire entre les travailleurs actifs? Est-ce que vous augmentiez les prestations?

M. Tomasky: Non, nous n'avons pas augmenté les prestations durant les trois dernières années. Le comité d'investissement qui s'en occupait a pris la décision de réinvestir seulement une partie des fonds car ceux-ci servaient aux

[Text]

municipalities, etc. So in order not to raise their costs drastically from the borrowing side of the fund, they decided to move only parts of it. Again, to phase into it was the main process. I am not sure what is going to happen now that we have passed the interest hump.

The Chairman: Well, if you are like a lot of other funds, hopefully you did not increase the benefits; the expectation and inflation would keep on at a high level, as you would find yourself with a lot more unfunded liability. Mr. Wolfson did have a question?

Mr. Wolfson: If I may, Mr. Chairman, I would ask that we just go back a couple of steps. Could you give us a little background on your pension plan? I understand, if I recall correctly from your brief, it is a pension plan that covers a broader group of employees than just hospital workers. It is what—about half the members of this plan are in the hospital sector?

Mr. Tomasky: We contribute about 46% of the dollars and make up somewhere in the high 30s on a number of people. We are also involved with firemen, policemen, and municipal workers, education.

Mr. Wolfson: What is the basic level of benefits under the plan? Is it a final average plan?

Mr. Tomasky: The best five years.

Mr. Grierson: 2% per year service.

Mr. Wolfson: Integrated with the CPP?

Mr. Tomasky: I can provide you with the detail.

Mr. Wolfson: Do you know what are the contributions that you had to make to the plan? Do you have a fixed percentage each year of payroll that you contribute, or do you have to make a contribution based on an actuarial report?

Mr. Tomasky: It is a step formula. We have an actuarial evaluation which is done annually, I believe, right now. At one time it used to be done every three years or something like this. We have pushed up that evaluation to be a somewhat more current evaluation, mainly as a result of the changes in the interest rates that were going on. So we felt from our industry that we had to have much closer tabs on what was happening in the plan.

Mr. Wolfson: To take someone who, for example, retired in 1975 on a pension of—pick a round number—\$10,000 a year, what would have happened to the level of their benefits because of your updating? What kind of increases were actually granted then over the last couple of years? Do you know?

Mr. Tomasky: No, I am sorry I do not know off hand.

The Vice-Chairman: Mr. Grierson, on behalf of the committee I want to thank you very much for your presentation. I very much appreciate it.

Mr. Grierson: Thank you very much.

The Vice-Chairman: Next is the Vancouver Status of Women. Ms Rudland if you would like to start. We would

[Translation]

municipalités, etc. Donc, afin d'éviter d'accroître les frais financiers de celles-ci brutalement, ils ont décidé de ne transférer qu'une partie des investissements. Encore une fois, tout cela a été progressif. Je ne sais pas trop ce qui va se passer maintenant que les taux d'intérêt diminuent de nouveau.

Le président: Si vous êtes comme beaucoup d'autres fonds, j'espère que vous n'avez pas accru les prestations car vous vous trouveriez ainsi avec un engagement non financé considérablement accru. Monsieur Wolfson, aviez-vous une question?

M. Wolfson: J'aimerais revenir un peu en arrière, monsieur le président. Pourriez-vous nous donner quelques renseignements généraux sur votre régime de pension? Si je me souviens bien, il s'agit d'un régime qui s'applique à un groupe beaucoup plus vaste que les employés des hôpitaux. Combien représentent ceux-ci, à peu près 50 p. 100 de vos membres?

M. Tomasky: Les employés hospitaliers apportent 46 p. 100 des cotisations et représentent un peu moins de 40 p. 100 des membres. Le régime comprend également des pompiers, des agents de police, des employés municipaux et des enseignants.

M. Wolfson: Quel est le niveau de prestations de base? Est-ce une moyenne des salaires des dernières années?

M. Tomasky: Les cinq meilleures années.

M. Grierson: 2 p. 100 par année de service.

M. Wolfson: Intégrés au R.P.C.?

M. Tomasky: Je peux vous communiquer tous les détails.

M. Wolfson: Savez-vous quelle cotisation vous versiez au régime? S'agissait-il d'un pourcentage fixe du salaire ou bien les cotisations étaient-elles calculées sur la base d'un rapport actuariel?

M. Tomasky: C'est une formule par palier. Nous avons une évaluation actuarielle qui est faite maintenant tous les ans, je crois. Jadis elle n'était faite que tous les trois ans environ. Nous avons choisi une fréquence plus grande principalement par suite des fluctuations des taux d'intérêt qui nous ont incités à vérifier la situation beaucoup plus souvent.

M. Wolfson: Si nous prenons un retraité qui touchait en 1975 une pension de \$10,000 pour prendre un chiffre rond, qu'est-il advenu de cette pension depuis? Quelles augmentations avez-vous accordées au cours des toutes dernières années? Le savez-vous?

M. Tomasky: Non, je regrette, je ne connais pas ce chiffre par coeur.

Le vice-président: Monsieur Grierson, je tiens à vous remercier au nom du Comité ainsi que vos collaborateurs. Nous vous sommes très reconnaissants de votre exposé.

M. Grierson: Merci.

Le vice-président: La parole est à *Vancouver Status of Women*. Madame Rudland, si vous voulez bien commencer.

[Texte]

appreciate it if you would take about 10 or 15 minutes to outline, or highlight if you like, your brief and then leave some time for the members of the task force to ask questions.

Ms Lorri Rudland (Legal Researcher, Vancouver Status of Women): Fine. I am appearing here today on behalf of the Vancouver Status of Women, and you have our brief. We are an organization committed to improving the status of women. In terms of the services we provide, I will tell you little bit about it. We provide direct services such as assertive training, sponsor advocacy training, workshops and welfare legislation, and appeal procedures. We also provide a feminist lawyer referral service, resource library, and publish a monthly newspaper. Finally, we make recommendations to all levels of government regarding changes in policy and legislation which affect women.

We are pleased to appear before the task force today. We believe the need for pension reform is urgent. The majority of women in Canada over the age of 65 are entirely dependent upon OAS and GIS payments. I know you have heard many witnesses and you know the facts and statistics. They are deplorable. Most women live at an income that is fixed and is \$2000 below the poverty line per person per year. That is particularly pressing. In certain places in B.C. we are looking at a situation, for example, where rent controls are going to be eliminated. That means maybe older women we know, living on a fixed income—a minimum of \$503, plus a small provincial supplement—may be looking to a \$100-a-month rent increase, and have already received unofficial notice from landlords who, before the legislation had passed, have sent contractors to examine the buildings. So it is a critical situation.

• 1120

The other thing that needs to be addressed in terms of women is that most women are living alone. Most women end their lives alone; 70% of women end their lives alone so are not the recipients of a shared pension.

We have tried to examine the situation from the perspective of what would best aid all women in all circumstances. We are here—and I will be discussing this later on in our presentation—but although we are members of the National Action Committee on the Status of Women, we disagree with the position they are taking. So we will be directly opposing that position with respect to pensions for homemakers.

We understand there are a number of other women's groups also who are members of the National Action Committee but do not endorse the pink paper, with which I am sure you are very familiar, being presented to assist women in the home. I will discuss that later on, but I wanted to make that point in the beginning before we go any further.

First, we just want to ask the task force—it is not your mandate to raise women's wages or within your ability to do so—in its final recommendations, to support a series of

[Traduction]

Nous vous serions reconnaissants de limiter votre exposé à dix ou quinze minutes afin de laisser le temps aux membres du groupe de travail de poser des questions.

Mme Lorri Rudland (documentation juridique, Vancouver Status of Women): Bien. Je comparais aujourd'hui au nom de l'association *Vancouver Status of Women* et je vous ai remis notre mémoire. Notre association se consacre à l'amélioration de la situation de la femme. En ce qui concerne les services que nous assurons, nous offrons des services directs tels que des ateliers et des séminaires d'information sur les droits des femmes, les procédures d'appel, la législation de l'aide sociale etc. Nous organisons également un service d'aide juridique, une bibliothèque et nous publions une revue mensuelle. Enfin, nous adressons des recommandations à tous les niveaux de gouvernement concernant les modifications à apporter à la politique et à la législation qui touchent les femmes.

C'est un plaisir pour nous que de prendre la parole devant vous aujourd'hui. Nous pensons qu'une réforme des pensions est urgente. La majorité des femmes canadiennes âgées de plus de 65 ans n'ont que les prestations de vieillesse et le supplément du revenu garanti pour subsister. Je sais que vous avez déjà entendu beaucoup de témoins et que vous connaissez les chiffres et les statistiques. Ils sont déplorables. La plupart des femmes ont un revenu fixe qui est inférieur de \$2,000 au seuil de pauvreté. Le problème est donc urgent. Dans certaines villes de Colombie-Britannique, par exemple, le contrôle des loyers va être levé, ce qui signifie que des femmes âgées qui ne disposent que d'un revenu fixe de \$503, auquel s'ajoute un petit supplément provincial, vont subir des augmentations de loyer de \$100 par mois, et elles ont déjà reçu des avis officiels de propriétaires avant même que les textes de loi ne soient adoptés. C'est donc une situation critique.

Toujours à propos des femmes, il faut bien se dire que la plupart d'entre elles vivent seules et que 70 p. 100 terminent leurs jours seules, de sorte qu'elles ne touchent pas de pension partagée.

Nous devons examiner la situation pour nous demander ce qui aiderait le mieux toutes les femmes dans toutes les circonstances. Nous sommes ici—et je discuterai de cette question plus tard dans notre exposé—mais bien que nous soyons membres du Comité d'action nationale de la situation de la femme, nous n'appuyons pas la position de cet organisme. Nous la rejetons en particulier en ce qui concerne les pensions des femmes au foyer.

Nous savons qu'un certain nombre d'autres groupes de femmes qui sont aussi membres de ce comité, n'appuient pas les recommandations du Livre rose, que vous connaissez sans doute très bien, et qui est présenté pour aider les femmes qui ne travaillent pas. J'aborderai cette question plus tard, mais je voudrais apporter ces précisions au départ, avant de poursuivre.

Tout d'abord, nous voudrions demander au groupe de travail—il n'est pas dans vos attributions d'augmenter le salaire des femmes, pas plus que vous ne pouvez le faire—

[Text]

principles directed to ensuring equality for women in the workplace.

When we speak of pension reform, we have the anomalous situation, that if we only look at such things as private plans and the improvement of private plans, we are really only looking at the male wage earner. We are not addressing the situation of women at all. That is half the population. So we ask that you support a series of principles listed in the brief that would ensure that women would be on an equal footing with men in their ability to provide for their retirement years.

These principles are: equal pay for work of equal value; mandatory affirmative action programs; affordable universal 24-hour child care; the expansion and enforcement of legislation which prohibits sex and age discrimination in all areas of employment; special programs funded to train and employ women with dependent children, women of all ages, and in particular, older women who are entering or re-entering the paid labour force. This certainly does not encompass all the needs of women, but it is a series of principles that will begin to assist in eliminating the discrimination in our society as it exists today.

It is, I might note, an important fact that women are now working in the paid labour force in the largest majority ever, and that percentage is increasing daily; but the wage gap is still as serious, as different, as in the last major depression. So there is a lot of work to be done before women have any ability whatever to provide for retirement.

Now, to begin with recommendations directly related to pensions, we support the payment of a universal guaranteed annual income which is above the poverty line to all older women and men. We believe basically in a system of universality rather than means testing. We understand, at present, those people who receive a high proportion of pension benefits are taxed, so if they already have other moneys available, some of those moneys are going to be returned through taxation.

We suggest that an expansion of the system of universality be extended to every Canadian entitled to pensions, and then if there are any inequities such as certain people receiving too much money, that the taxation system be revised to direct itself to that. But we would prefer the expansion of the pension program to take place under the Old Age Security system rather than the Guaranteed Income Supplement.

Also, the second recommendation is that we would like Old Age Security benefits to be expanded to include those aged between 60 and 65 who are not in the paid labour force. That is an important recommendation; and I am sure we all know many friends or relatives who are in those circumstances, who are no longer able to hold a full-time job, if they can get one. My own mother is in that situation and will not be eligible for pension. In fact, when my mother reaches the age of 65, her income will go up to \$503 per month.

[Translation]

d'appuyer dans ses recommandations finales une série de principes visant à assurer l'égalité salariale des femmes.

Lorsque nous parlons de réforme des pensions, nous nous trouvons dans une situation anormale étant donné qu'en ce qui concerne par exemple les régimes privés et leur amélioration, nous ne considérons en fait que l'homme salarié et pas du tout la femme. Or les femmes représentent la moitié de la population. Nous vous demandons par conséquent d'appuyer toute une série de principes énumérés dans le mémoire, et qui assureraient que la femme soit l'égale de l'homme dans sa capacité d'assurer sa retraite.

Voici ces principes: salaire égal à travail égal; programmes obligatoires d'action positive; garderie d'enfants abordable et universelle, 24 heures par jour; expansion et mise en application de la loi qui interdit la discrimination fondée sur le sexe et l'âge dans toutes les catégories d'emplois; programmes spéciaux subventionnés pour former et employer des femmes ayant des enfants à charge, des femmes de tous les âges, en particulier les femmes âgées qui entrent ou qui rentrent dans la population active rétribuée. Cela ne répond évidemment pas à tous les besoins des femmes, mais c'est une série de principes qui commenceront à oeuvrer dans le sens d'une suppression de la discrimination qui existe actuellement dans notre société.

Il faut souligner un important facteur: De nos jours une majorité de plus en plus grande fait partie de la population active, et ce pourcentage s'accroît quotidiennement; mais l'écart entre les salaires est toujours aussi grave, aussi accusé que lors de la dernière grande crise. Il y a donc énormément de choses à faire avant que les femmes puissent vraiment assurer leur retraite.

Maintenant, pour aborder les recommandations touchant directement les pensions, nous préconisons le versement d'un revenu annuel garanti et universel se situant au-dessus du seuil de la pauvreté, et touchant toutes les personnes âgées, femmes et hommes. Fondamentalement, nous préconisons un régime universel qui ne soit pas lié aux ressources. Il semble qu'actuellement, ceux qui touchent une forte pension de retraite sont imposés et donc s'ils disposent déjà d'autres revenus, leurs prestations diminueront du fait des mesures fiscales.

Il faudrait étendre l'universalité du régime à tous les Canadiens ayant droit à une pension, et en cas d'injustice par exemple du fait que certaines personnes touchent trop d'argent, il suffirait de revoir les modalités d'imposition. Mais nous préférierions que l'expansion du programme de pension se fasse dans le cadre de l'ancien régime de la sécurité de la vieillesse plutôt que par le biais du supplément de revenu garanti.

Notre seconde recommandation: Les prestations de la sécurité de la vieillesse devraient viser aussi les personnes âgées de 60 et 65 ans qui ne font pas partie de la population rétribuée. C'est une recommandation importante; je suis sûr que nous connaissons tous beaucoup d'amis ou de parents qui se trouvent dans cette situation, qui ne peuvent plus travailler à plein temps, s'ils peuvent se trouver un tel emploi. Ma propre mère se trouve dans cette situation et elle n'aura pas droit à une pension. En fait, lorsqu'elle aura 65 ans, son revenu mensuel passera à \$503.

[Texte]

Following are the next recommendations. There are three, and two of them are specifically tied together. They are all related. This has to do with expanding the Canada/Quebec Pension Plan, including the drop-out provision. We have made an alteration to the drop-out provision and pension credit splitting.

I know we take a different position than many witnesses before the task force. We do not think private pension plans are the answer here. We are looking at guaranteeing a sufficient amount of money that will entitle older Canadian citizens to a good living standard in their old age, not to abject poverty.

Most women are not eligible for private pension plans; and most of the jobs that are going to be created will still not increase women's eligibility because of the segregation of the labour force, on the one hand, where women are in low-paying, low-status job ghettos, and on the other hand, because of such things as expansion of small business. They have notoriously poor wages; and for working conditions, just to start with, benefits are often minimal to nonexistent. So for women, the private scheme is not an option at all.

We definitely support expanding the public pension plan system. We have agreed with a number of other women's organizations and community organizations who support the expansion of the CPP to 50% of the average industrial wage from its present level of 25%.

Second, with respect to the drop-out provision, we know that has been agreed to. We have a change to make; and we have changed our original recommendation from general support to that drop-out period for children up to the age of seven years, rather, to a recommendation of a drop-out period of seven years per child, this period being chosen by the parent or parents concerned.

On the face of it, zero to seven years, the child's infant years and early years, seem to be the ones that require the most care; and certainly, the early years would. But our experience, from many women coming to us seeking assistance, is that sometimes an older child may require special assistance, or there may be several children in a home; and that combined number of different needs for these children could necessitate a single parent or a spouse, either the mother or father, dropping out of the paid labour force to attend to these needs.

So we ask you to consider that, because in effect, what has been done here is that the state has chosen the time for the family which is the most important period of child care. But it may be that the family would like the opportunity to make their own choice as to when they would like to have that drop-out period.

Finally, we come to the most complicated question regarding pension benefits for women, and that is: How can a fair entitlement be provided to women who work outside the home on a part- or full-time basis and to women who work inside the home? We have seen a number of proposals suggested to address that difficulty.

[Traduction]

Voici les autres recommandations. Il y en a trois, dont deux vont ensemble. Elles sont toutes liées. Il s'agit d'abord d'étendre les dispositions des régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, y compris la disposition d'exclusion. Nous avons prévu une modification à cette disposition ainsi qu'au partage des crédits de pension.

Je sais que notre position est différente de celle que beaucoup de témoins ont présentée au groupe de travail. La réponse n'est pas dans la création de régimes privés de pension. Nous voudrions garantir des revenus suffisants qui permettent aux Canadiens âgés de vivre très décemment plutôt que dans une pauvreté abjecte.

La plupart des femmes n'ont pas droit à des régimes privés de pension; la plupart des emplois qui seront créés à leur intention n'augmenteront pas leurs droits à cet égard compte tenu de la ségrégation dans le milieu du travail, où les femmes se situent dans des ghettos où elles sont mal rétribuées, où leur statut est inférieur; il ne faut pas oublier d'autre part la multiplication des petites entreprises. Elles sont connues pour leur salaire modique; quant aux conditions de travail, pour commencer, les avantages sont souvent minimes ou non existants. Par conséquent les régimes privés ne constituent pas du tout une option pour les femmes.

Nous appuyons certainement l'expansion du Régime public de pensions. Nous avons appuyé un certain nombre d'autres organisations de femmes et d'associations communautaires qui voudraient étendre le RPC à la moitié du salaire industriel moyen, plutôt qu'au quart actuel.

En second lieu, en ce qui concerne la disposition d'exclusion, nous savons qu'elle a été acceptée. Nous avons une modification à proposer; au départ, d'après des avis unanimes, nous recommandions que cette disposition d'exclusion pour enfants à charge aille jusqu'à sept ans, maintenant, d'après la préférence des parents, nous recommandons que cette période soit de sept ans par enfant.

A bien y réfléchir, les toutes premières années de l'enfant jusqu'à sept ans semblent être celles qui exigent le plus de soins, surtout au début. Mais d'après ce que nous ont dit beaucoup de femmes qui sont venues demander notre aide, parfois un enfant plus âgé peut exiger une attention particulière; il peut y avoir aussi plusieurs enfants dans un foyer; les différents et nombreux besoins de ces enfants peuvent exiger qu'un parent célibataire ou qu'un conjoint, le père ou la mère, se retire de la population active.

Nous vous demandons d'en tenir compte, car en fait l'État a choisi la période qui est la plus importante pour l'éducation des enfants, mais il est possible que la famille veuille avoir la possibilité de choisir elle-même cette période d'exclusion.

En dernier lieu, nous en arrivons à la question la plus complexe concernant les prestations de pension pour les femmes, autrement dit comment assurer un traitement équitable à celles qui travaillent à l'extérieur à temps partiel ou à temps plein, et à celles qui travaillent chez elles? Nous avons

[Text]

We at the Vancouver Status of Women wish to assure that all women, regardless of marital status, have a fair and adequate retirement income. For this reason, after some extensive discussions, we have come to the conclusion that we support mandatory splitting of pension credits between spouses, coupled with the expansion of CPP to 50% of the replacement rate of the AIW. You can see one proposal hinges on the other; otherwise, you are splitting one person's pension entitlement.

• 1130

We believe, firstly, that it must be mandatory, for obvious reasons. Statistics reflect that something like 1% of eligible people apply for this pension credit splitting. In an informal survey, for example, which we took in our office among staff members and organization members, not one of the women present knew they would be entitled to pension credit splitting upon divorce and one woman discovered that she had lost her entitlement because she did not know.

But even beyond the failure to provide adequate means to ensure that every woman or spouse gets this information, is a problem with women who would be reluctant to apply for that due to the difficulties. We have seen that. That is one of the reasons for the implementation of matrimonial property law, in which the couple split the assets. It is very difficult sometimes for women to get involved in any kind of application to split assets, or even in just a bureaucratic procedure to have a pension split. So we believe this should be mandatory.

We also feel, and this is where we directly oppose the suggestions of the National Action Committee, that it should be pension credit splitting. That reflects the law currently in B.C. It encompasses the principle that a marriage is a joint economic partnership. That is the principle we support and we think credit splitting is the best way to go. We have looked at the calculations attendant upon the NAC proposals and—something you are very familiar with—they result in quite an inequity. They result in full-time homemakers, or the one-earner family, being subsidized for services for which the two-earner family is not. The woman or spouse in a two-earner family is not subsidized at all for housework, indeed, that additional job is not even recognized. It provides ultimately a higher subsidy for the one-earner family compared with the two-earner family, in which both partners have worked for the majority of their years. Also, from the brief and many of the presentations, it is clear that the composition of the Canadian labour force is changing and it is changing rapidly, so that now two-earner couples outnumber the traditional one-earner family.

[Translation]

vu un certain nombre de propositions visant à résoudre cette difficulté.

A Vancouver, le Conseil consultatif de la situation de la femme souhaite assurer à toutes les femmes un revenu de retraite juste et suffisant, quelle que soit leur situation de famille. Pour cette raison et après de nombreuses discussions, nous sommes arrivés à la conclusion que nous appuyons le partage obligatoire des crédits de pension entre les conjoints, ainsi que l'expansion du RPC à la moitié du taux de remplacement du SMI. Vous voyez donc que ces deux propositions se complètent; autrement vous divisez le droit d'une personne à une pension.

Tout d'abord, nous estimons que ces mesures doivent être obligatoires, et ce pour des raisons évidentes. D'après les statistiques, environ 1 p. 100 des personnes admissibles présentent une demande de partage des crédits de pension. Selon un sondage que nous avons effectué dans notre bureau parmi les membres du personnel et de l'organisation, aucune des femmes présentes ne savait qu'elle avait droit à un partage des crédits de pension après un divorce, et une femme a découvert qu'elle ne pouvait plus s'en prévaloir parce qu'elle ignorait cette disposition.

Non seulement il n'est rien fait pour mettre la femme ou le conjoint au courant, mais, de plus, certaines femmes, même informées, hésiteraient à présenter une telle demande compte tenu de toutes les difficultés que cela comporte. Nous avons vu cela. C'est l'une des raisons pour lesquelles il faudrait faire appliquer la Loi sur les biens conjugaux, en vertu de laquelle le couple partage les avoirs. Une demande à cet égard peut être parfois très difficile, sans parler des complications bureaucratiques que présente le partage d'une pension. Il faudrait donc que cette mesure soit obligatoire.

Nous pensons aussi—et c'est là que nous nous opposons directement aux suggestions du Comité d'action nationale—qu'il faudrait partager les crédits de pension, ce qui correspond à la loi actuellement en vigueur en Colombie-Britannique, qui tient compte du principe selon lequel un mariage constitue une association économique. Nous appuyons ce principe et le partage des crédits serait, à notre avis, la meilleure façon de procéder. Nous avons examiné les calculs sur lesquels sont fondées les propositions du CAN et—vous connaissez très bien cela sans doute—ils aboutissent à une grande injustice. En effet, les femmes qui n'ont jamais travaillé ou une famille à revenu unique se trouvent subventionnées pour certains services que l'on ne reconnaît pas à la famille où les deux conjoints travaillent. Dans ce dernier cas, la femme ou le conjoint n'est pas du tout subventionné pour tout le travail qui s'accomplit à la maison et, en fait, ces activités supplémentaires ne sont même pas reconnues. Par rapport à la famille où les deux conjoints ont travaillé pendant la majorité de leurs années actives, l'autre touche, en fait, une plus grande subvention. De plus, d'après le mémoire et un grand nombre d'exposés, il est clair que la composition de la population active canadienne évolue rapidement, de sorte qu'actuellement le nombre des

[Texte]

You have to look at what the composition of the Canadian labour force is and the Canadian family and the situation of single people—single women, single parents. A proposal like NAC's, which sets an arbitrary industrial wage—which, by the way, is significantly lower than that of most insurance companies for what is some kind of arbitrary tally of what a homemaker is worth—works out in the end to be quite unfair in every other situation in which a woman could find herself.

We want to bring it to your attention that we oppose this, although we are a member group of the National Action Committee, and that we know of other women's groups who also oppose it.

One of the problems with coming before the task force is that we are not actuarial accountants, and to develop a brief means that most of us have to study this at length. It is quite an intimidating topic, taking on pensions, even listening to the proceedings of the task force is intimidating. So what I think will happen is that you will probably not be hearing from many women's organizations who have very definite opinions on the subject, because they do not feel themselves confident enough to prepare a brief or to sit before this task force. I know it was a major undertaking for our organization to decide to do it and then to sit down and teach ourselves the complexities of pensions and alternatives. Frankly, there are parts of the green paper that are still incomprehensible to me. They are in English, but I do not quite know what they are saying.

Mr. Dantzer: That is very common in all government documents.

Ms Rudland: I think you would probably hear from a great many more women's groups if the subject itself were not so complex that it intimidates people and prevents them from appearing.

With respect to the drop-out provision, we concur with the various other women's groups in terms of adding on the years spent caring for disabled family members.

Those are basically our recommendations that address the situation of pensions for homemakers and pensions for, indeed, all women, in or out of the labour force.

I then go on to recommendation six. This is very briefly stated, I know you that have many submissions before you—in fact, I think I could probably deliver our whole brief in 10 words, and you would have our position and know the arguments for it.

Recommendation six is asking the task force to recommend that private pension plans institute immediate vesting rights, protection from inflation and a system of portability, in

[Traduction]

familles à deux revenus est beaucoup plus grand que le nombre de familles traditionnelles, où un seul conjoint travaille.

Il faut examiner la composition de la population active canadienne et de la famille canadienne, ainsi que la situation des personnes célibataires, des femmes seules et des parents sans conjoint. Une proposition comme celle du CAN, qui fixe un salaire industriel moyen—lequel soit dit en passant, est bien inférieur à celui que la plupart des compagnies d'assurance établissent de façon assez arbitraire pour chiffrer la valeur d'une femme au foyer—s'avère très injuste dans toute autre situation dans laquelle une femme pourrait se trouver.

Nous tenons à ce que vous sachiez que nous rejetons cette proposition, bien que nous fassions partie du Comité national d'action, et nous savons que d'autres groupements de femmes s'y opposent aussi.

L'un des problèmes que pose notre comparution devant le groupe de travail tient au fait que nous ne sommes pas des actuaires; par conséquent, établir un mémoire signifie que la plupart d'entre nous ont dû étudier cette question en détail. Parler des pensions n'est pas chose facile; le fait, aussi, d'assister aux délibérations du groupe de travail nous paraît intimidant. Dans ces conditions, vous n'entendrez probablement pas le point de vue de nombreuses associations de femmes, qui ont pourtant des opinions très arrêtées sur la question, car elles n'ont pas suffisamment confiance en elles-mêmes pour rédiger un mémoire ou pour s'asseoir devant ce groupe de travail. Je sais que notre groupe n'a pas décidé sans mal de s'attaquer à la question, et nous avons dû nous expliquer les complexités des pensions et les différentes solutions possibles. J'avoue franchement que certaines parties du Livre vert me sont encore incompréhensibles. Elles ont beau être rédigées en anglais, je ne vois pas du tout ce qu'elles veulent dire.

M. Dantzer: C'est très courant dans les documents officiels.

Mme Rudland: Sans doute que beaucoup d'autres groupes de femmes auraient demandé à comparaître si la question en soi n'était pas complexe à ce point. C'est pour cela que les gens se sentent intimidés et se refusent à comparaître.

En ce qui concerne la disposition d'exclusion, nous pensons, comme les divers autres groupes de femmes, qu'il faudrait ajouter les années consacrées à la prise en charge de membres de la famille qui sont handicapés.

Voilà essentiellement les recommandations que nous formulons quant aux pensions qui devraient être accordées aux ménagères et, en fait, à toutes les femmes, qu'elles travaillent à l'extérieur ou non.

Je passe maintenant à la sixième recommandation. Je vais être très brève, car je sais que vous avez reçu de nombreux mémoires... en fait, je pourrais probablement vous résumer notre exposé en dix mots, et vous saurez quelle est notre position et sur quoi elle s'appuie.

Au sixième point, nous demandons au groupe de travail de recommander que les régimes privés de pensions prévoient une acquisition immédiate des droits, une protection contre

[Text]

addition to eliminating the discrimination against women that follows from premiums based on separate mortality tables.

Further to this, that mandatory joint and last survivor pensions be required in private pension plans, and that no loss of survivor's benefits occur upon remarriage.

Recommendation seven: We have made an adjustment thereto. In the beginning, we supported the reinstatement of the old rule, flatly. At this point, we were re-examining that and we have not had time to do the study we would like to do. We would ask that the task force examine this question in more detail, because we believe actually that that is a discriminatory provision against immigrants to Canada, so we put forward a request for reinstatement of the old rule only as a minimum recommendation. We would prefer that the benefit entitlement period be shortened. We know that there is a whole complex series of laws and policy decisions that comes into that, but we would ask that you examine that question.

I have added a recommendation, very briefly, on part-time work. We know that the study has recently been released on part-time workers. Whenever we speak of part-time workers, or whenever we speak of workers in small business, we are usually speaking exclusively of women. These workers are the most disadvantaged, with low wages, long hours, and no benefits. We recommend that part-time workers be eligible on the same basis as full-time workers for all pension plan benefits, plus that the inequities of the system be removed, such as where the proportion of income that part-time workers would pay for this privilege would constitute a much higher a ratio than the proportion of income that someone making a greater salary would pay. We would hope that those inequities would be removed.

Those are basically the arguments we have presented. We leave it to others to discuss the question of how to lick inflation.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you very much.

Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.*

I think in English one would say, "You have covered the waterfront". Your brief is more than complete. I know where you stand on every issue that bothers me on women.

I endorse your page 2 basic philosophy, your principles of equality and justice. Would it be fair to tell you my assessment, and I would like to have your reaction—if yours is the same?

Out there in Canada there is a lot of insecurity on the part of the women of the country. When you have such a high divorce rate and if you are going to live, on the average, until you are 80 years old, we are looking to economic independence. That is the point that somebody has to grasp and understand, somewhere along the way, whether they are employer or government. Am I right?

[Translation]

l'inflation ainsi qu'un système de transférabilité afin de supprimer la discrimination visant les femmes et découlant des primes fondées sur des tables de mortalité distinctes.

Il faudrait, en outre, que les régimes de pensions privés soient tenus de verser des pensions reversibles afin qu'en cas de remariage le conjoint survivant ne perde pas ses prestations.

Septième recommandation, à laquelle nous avons apporté une modification. Au début, nous étions simplement en faveur du rétablissement de l'ancienne règle. Lors de notre nouvel examen, nous n'avons pas eu le temps d'entreprendre l'étude qui nous a paru nécessaire. Nous voudrions demander au groupe de travail d'examiner cette question en détail, car nous estimons qu'en fait cette disposition est discriminatoire envers ceux qui immigreront au Canada et nous demandons que le rétablissement de l'ancienne règle ne soit considéré que comme une recommandation minimale. Nous préférierions que la période d'acquisition des prestations soit abrégée. Nous savons qu'interviennent à cet égard de très nombreuses lois et décisions de principe, mais nous vous demandons d'examiner la question.

Très brièvement, j'ai ajouté une recommandation sur le travail à temps partiel, lequel fait l'objet d'une étude récemment publiée. Lorsque nous parlons de travailleurs à temps partiel, ou de personnes employées dans de petites entreprises, nous parlons en général exclusivement de femmes. Ces employées sont extrêmement désavantagées puisqu'elles touchent des salaires modiques, et travaillent de longues heures, sans toucher d'avantages sociaux. Nous recommandons que les travailleurs à temps partiel soient admissibles, comme les travailleurs à temps plein, à toutes les prestations des régimes de pensions; il faudrait aussi supprimer les inégalités du système, afin que la proportion de leur revenu que les employés à temps partiel devraient payer pour ce privilège soit inférieure à celle des salariés mieux rémunérés.

Voilà essentiellement les arguments que nous avons présentés. Nous laissons à d'autres le soin de discuter de la lutte contre l'inflation.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci beaucoup.

Madame Killens.

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.*

Vous avez examiné énormément de choses, votre mémoire est plus que complet. Je sais où vous vous situez pour chaque question qui me préoccupe au sujet des femmes.

J'appuie, à la page 2, vos principes de base, d'égalité et de justice. Pourrais-je vous dire mon point de vue à ce sujet, et pourriez-vous me dire ce que vous en pensez, si nos opinions sont les mêmes?

Les Canadiennes vivent dans un grand climat d'insécurité. Compte tenu du taux très élevé de divorces, et du fait qu'en général les femmes peuvent vivre en moyenne jusqu'à 80 ans, la question de l'indépendance économique se pose vraiment. C'est ce qu'il faut comprendre et saisir, et je parle aussi bien de l'employeur que du gouvernement. Est-ce que j'ai raison?

[Texte]

Ms Rudland: Yes, we definitely agree with that.

Mrs. Killens: I am glad you added the part-time worker, because I too think we have some regular part time people across the country. That is a funny expression, to call it regular part time, but there are, and they have been ignored. Of course it would be a small pension, because a small salary means a small pension.

• 1140

With regard to the disabled, have you done any thinking on that? I understand that you agree on the principle of it. The task force problem will be to identify the disabled, if we are going to give the attention to those who stay at home to look after the disabled. What is the definition of disabled? Do you think of senior citizens, or defects from birth, or somebody that is temporarily disabled?

Ms Rudland: It is a difficult question. It is a question of definition. But I would say that in fact all of those categories you have just listed . . . people who require at-home care. So it is not just who who cannot work; it is people who require at-home care at some level. It can be for a mental disability, a physical disability, or an emotional disability. I think that is not as complicated as it appears, once policy and regulations are set out. It is like unemployment insurance benefits for medical problems. You go to the doctor, and you get a statement saying this person requires some measure of at-home care.

Mrs. Killens: You did not mention anything about the unisex tables. Of course, in the public pension plan it is already all right. You do not seem to have much confidence in a private pension system—this goes right through your brief. At the same time would you advocate a unisex table for the private sector?

Ms Rudland: Yes, if I understand that correctly. I think that is one of the ways women are discriminated against. We are charged because our life is a few years longer. I think that is an unfair system. I think that is in the brief. Definitely we would like that removed.

Mrs. Killens: I have no more questions at present. The brief is so complete. If we remove discrimination, we will make it.

Thank you.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome you before the task force committee. We can appreciate your difficulty with understanding a very complex issue. We have been at this a long time and I think we still have some confusion on many parts. Thank you for the brief. As Madam Killens indicates, it is quite comprehensive.

One of the messages we get from the National Action Committee on the Status of Women, in terms of a homemaker's pension, is the feeling that women need to feel

[Traduction]

Mme Rudland: Oui, certainement.

Mme Killens: Je suis heureuse que vous ayez aussi parlé des employés à temps partiel parce que je pense aussi que bien des Canadiennes travaillent régulièrement selon ces modalités. Il est étrange de parler de régularité à propos du travail à temps partiel, mais en tout cas ces employés existent, or on n'en tient pas compte. Naturellement leur pension n'est pas élevée compte tenu de la modicité de leur salaire.

Avez-vous pensé aux handicapés? Je sais que vous souscrivez au principe. Si vous voulez examiner la situation de ceux qui ne travaillent pas pour s'occuper de handicapés, vous devrez d'abord définir qui sont ces handicapés. S'agit-il de citoyens âgés ou de personnes ayant un défaut de naissance ou de personnes qui sont temporairement handicapées?

Mme Rudland: C'est une question difficile, une question de définition. Mais je dirais qu'il s'agit, en fait, de toutes les catégories que vous venez d'énumérer, des personnes qui ont besoin de soins à domicile et non uniquement de celles qui ne peuvent pas travailler. Le handicapé peut souffrir d'une déficience mentale, ou physique ou de troubles émotifs. Donc, le problème n'est pas aussi compliqué qu'il le semble une fois que la politique et les règlements sont établis. C'est comme les prestations d'assurance-chômage pour des problèmes médicaux. On va chez le médecin, qui certifie qu'on a besoin de certains soins à domicile.

Mme Killens: Vous n'avez rien dit des tables dressées sans distinction de sexe. Bien sûr, tout est déjà parfait dans le régime de pension public. Vous ne semblez pas croire beaucoup dans le régime de pension privé . . . c'est ce qu'indique votre mémoire. Par ailleurs, recommandez-vous une table sans distinction de sexe pour le secteur privé?

Mme Rudland: Oui, si j'ai bien compris cela. Il me semble que c'est là une des façons dont les femmes font l'objet de discrimination. On nous punit parce que nous vivons un peu plus longtemps. Le système me paraît injuste. C'est ce que nous avons indiqué dans notre mémoire. Il faudrait vraiment supprimer cela.

Mme Killens: Je n'ai pas d'autres questions pour le moment. L'exposé est très complet. Si nous supprimons cette discrimination, nous aurons vraiment fait un grand pas.

Merci.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président. Je voudrais vous souhaiter la bienvenue devant le comité. Nous comprenons que vous puissiez avoir du mal à comprendre cette question fort complexe. Nous l'étudions, quant à nous, depuis longtemps et bien des aspects nous posent encore des problèmes. Merci de votre mémoire, d'ailleurs très exhaustif, comme l'a dit Mme Killens.

Le Comité d'action nationale de la situation de la femme nous a fait comprendre à propos des pensions de personnes au foyer, que les femmes ont besoin de sentir qu'elles ont droit à

[Text]

that they are gaining a pension in their own right. A contribution on behalf of the spouse would indeed be a recognition of work within the home as having some economic value. You, I take it, do not feel that way. It should be a joint family unit contribution. It should be a family asset. Is that where philosophically there is some difficulty within the Status of Women's movement?

Ms Rudland: Yes, I think there is a basic philosophical difference there. To support the concept of mandatory contributions from a husband . . . This imputed wage system is not just complex, but possibly less equal or a system that recognizes the economic value of the partnership in a less fair way than merely a system where all assets are jointly divided. In the other system, for example, we point out that you have credit splitting going both ways, both husband and wife have a system of credit splitting that all property gathered together is split, as a consistent principle that two parties to this marriage are working together. The other seems rather to take away a measure of the quality by forcing the husband to confer upon the wife some degree of—it is a deferred wage system in one respect. It puts the wife in the position of employee to the husband. We do not respect or support that principle. It means that a husband could say, I do not want to pay your pension benefits, go to work. It sets up a kind of ridiculous system that we do not support. We support the concept of a joint economic partnership—both parties contribute equally in work, although this is not reflected equally in money, to the marriage. So, yes, there is a basic and total philosophical difference.

Mr. Miller: Did you have a discussion regarding credit splitting immediately as opposed to the younger reaching age 65? In your brief you obviously have suggested that splitting should be at age 65 and not prior to that.

Ms Rudland: We got a date before the task force somewhat late and were not able to go into certain questions in as much depth as we would have liked, because it is a cumbersome process to go through with all these discussions, especially for pensions. First, one has to educate, then, once you know all the positions, you discuss. So we did not have that discussion directly. I would think we would favour actually pension credit splitting immediately, but we have not come to a joint or collective position on that.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Your last question.

Mr. Miller: Increasing the Canada Pension Plan benefits would require increased contributions. Now, what effect would that have on families? That would have some burden on low-income families in particular. Have you dealt with whether there should be some kind of a tax credit for low-income families if the contributions to Canada Pension Plan indeed were increased to compensate for increased benefits?

Ms Rudland: No, we have not examined it, but we definitely would support any kind of tax credit or subsidy for low-income

[Translation]

une pension par leur propre mérite. Une contribution au nom du conjoint reconnaîtrait en fait le travail qui se fait au foyer et sa valeur économique. Ce n'est pas votre impression, si je vous ai bien compris. Il faudrait que ce soit une contribution de la famille en tant qu'unité. Est-ce ce principe qui suscite certaines difficultés au sein du comité de la situation de la femme?

Mme Rudland: Oui, je crois qu'il existe à ce sujet une différence fondamentale d'orientation. Appuyer le principe de cotisations obligatoires d'un époux . . . ce système qui suppose un salaire n'est pas uniquement complexe, mais il peut être moins égal . . . ou un système qui reconnaîtrait la valeur économique de l'association d'une façon moins juste qu'un système où tous les avoirs sont mis en commun et divisés. Dans l'autre système, par exemple, nous avons souligné que le partage des crédits se fait dans les deux sens, puisque le mari et la femme partagent tous les biens qu'ils ont acquis ensemble, ce qui est conforme au principe selon lequel les époux sont des collaborateurs. L'autre système est moins valable puisqu'il force le mari à conférer à la femme une certaine . . . en quelque sorte, c'est un système de salaire différé. La femme devient en quelque sorte l'employée du mari. Nous ne respectons ni n'appuyons ce principe. Il signifie qu'un mari pourrait dire à sa femme qu'il ne veut plus lui payer ses prestations de pension et qu'elle doit travailler. Cela crée donc un système ridicule que nous ne pouvons pas appuyer. Nous sommes pour le principe d'une association économique conjointe, où les deux parties contribuent également au mariage, grâce à leur travail, bien que cela ne se traduise pas également sur le plan pécuniaire. Oui, en effet, il existe donc une différence de principe fondamentale et absolue.

M. Miller: Avez-vous discuté du partage immédiat des crédits par opposition à la situation dans laquelle le plus jeune des conjoints atteint 65 ans? Dans votre mémoire, vous avez proposé que ce partage se fasse à 65 ans et pas avant.

Mme Rudland: Nous avons su assez tard quand comparaître devant le groupe de travail et nous n'avons donc pas pu examiner certaines questions aussi bien que nous l'aurions voulu, car il n'est pas du tout facile de procéder à toutes ces discussions, en particulier en ce qui concerne les pensions. Il faut d'abord mettre tout le monde au courant des faits et, une fois que l'on connaît toutes les positions, il faut discuter. Mais nous n'avons pas entièrement examiné cet aspect. Il me semble que nous appuierions le principe du partage immédiat des crédits de pension, encore que nous n'en soyons pas arrivés à une position commune là-dessus.

Le vice-président (M. Desmarais): Votre dernière question.

M. Miller: Accroître les prestations du Régime de pensions du Canada exigerait une majoration des cotisations. Quelles répercussions cela aurait-il sur les familles? Les familles à revenus modiques en souffriraient sûrement. Avez-vous examiné la nécessité peut-être d'accorder un crédit d'impôt aux familles à revenus modiques si les cotisations au Régime de pensions du Canada étaient augmentées pour assurer une majoration des prestations?

Mme Rudland: Non, nous n'avons pas envisagé cela, mais nous appuierions sûrement l'octroi d'un crédit d'impôt ou

[Texte]

families to assist with increased CPP. The whole system of pension reform is addressing the inequities in the present system and inequities which are beyond the ability of the individual person to address. As we see, with the economic recession, it is not always our choice to be unemployed. It not a woman's choice to be working in a low-paid job ghetto. So certainly, we definitely support the principle of subsidizing those who would find increased payments a burden to them.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman. I am glad to be back. I will get my mind set on pensions again.

I would like to thank you for your brief, however, I do not think I am going to be as enthusiastic as my other colleague. Your brief certainly includes everything except cost. If we lived in a world where we did not have to allocate scarce resources I would say we would all agree with everything you have in your brief, because I think the ultimate goal is to have all these things.

Unfortunately, I do not know whether you recognize it or not, but a lot of people recognize that we cannot have everything we want in this world exactly when we want it. The resources are scarce. That is why I think costs are very, very important. You ask for a lot of increases in coverage, and you have not put any cost figure on them. However, I recognize, as you said earlier, that human resources perhaps are not adequate to find all the costs and to do all the calculations, and you are merely stating what you would like to see if costs were not a problem. Is that true or not?

Ms Rudland: I disagree with you that costs are quite the problem you are outlining. It is true, we are not actuarial accountants, but I might give you two examples. I think we are not talking here so much about cost as priority. For women that is always the issue, because we are always low priority. Equal pay for work of equal value is a very low priority for every businessman. It is very convenient to have low-paid women working and, in fact, the success of many small businesses are predicated on the exploitation of woman's labour.

Mr. Dantzer: Is that a pension problem?

Ms Rudland: It is. It is something the task force must address, because we are looking at redressing those inequities. I think, in terms of priorities, resources will permit . . . It is the allocation of those resources; not the resources themselves.

I will give you an example somewhat close to home. It was the Speaker of the House of Commons, Jeanne Sauvé, in her capacity as administrative director, who discovered that there were no resources for day care. It was a woman Speaker who discovered—indeed, we have resources. That is a political decision. There were always the resources, but politically that

[Traduction]

d'une subvention aux familles à revenus modiques pour les aider à faire face à l'augmentation des cotisations. Toute la réforme des pensions vise les inégalités du système actuel, inégalités que chacun ne peut résoudre de façon individuelle. Dans la récession économique actuelle, on ne choisit pas toujours d'être en chômage. La femme ne choisit pas un emploi très mal rémunéré dans un ghetto salarial. Par conséquent, nous appuyons, de toute évidence, le principe d'une subvention pour ceux qui ne pourraient pas se permettre aisément cette augmentation des paiements.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci beaucoup, monsieur le président. Je suis heureux d'être de retour. Je vais me remettre dans le bain.

Je voudrais vous remercier de votre mémoire, même si, je ne vais pas me montrer aussi enthousiaste que mon collègue. Vous y parlez de tout sauf des coûts. Si nous vivions dans un monde où nous n'avions pas à attribuer de maigres ressources, je vous dirais que nous sommes tous d'accord avec ce que vous avez dit dans votre mémoire, car le but ultime est bien ce dont vous parlez.

Malheureusement, je ne sais pas si vous l'admettez ou non, mais beaucoup reconnaissent qu'il est impossible d'avoir tout ce que nous voulons dans ce monde exactement lorsque nous le souhaitons. Les ressources sont limitées. C'est pourquoi les coûts me paraissent très très importants. Vous demandez beaucoup de hausses de prestations, sans aucunement parler de coûts. Cependant, comme vous l'avez déjà dit, je reconnais que les ressources humaines ne sont pas suffisantes pour établir tous les coûts et pour faire tous les calculs; vous ne faites que présenter les choses qui vous paraissent souhaitables comme si les coûts ne représentaient pas un problème. N'est-ce pas vrai?

Mme Rudland: Je ne suis pas d'accord avec vous, les coûts ne constituent pas vraiment un problème aussi important. Il est vrai que nous ne sommes pas actuaires, mais permettez-moi de vous donner deux exemples. Nous ne parlons pas tant de coûts que de priorités. Cette question s'est toujours posée pour la femme puisqu'on lui a toujours accordé une priorité minime. Un salaire égal pour un travail de même valeur constitue une priorité très minime pour tous les hommes d'affaires. Il est très commode de mal rétribuer la femme au travail, et, en fait, le succès d'un grand nombre de petites entreprises est fondé sur l'exploitation du travail de la femme.

M. Dantzer: Cela a-t-il quelque chose à voir avec les pensions?

Mme Rudland: Oui. Le groupe de travail doit examiner cette question, car nous devons redresser ces injustices. J'estime qu'en ce qui concerne les priorités, les ressources devraient permettre . . . il s'agit de l'allocation de ces ressources plutôt que des ressources elles-mêmes.

Je vais vous donner un exemple plus familier. C'est l'Orateur de la Chambre des communes, M^{me} Jeanne Sauvé, qui en sa capacité de directeur administratif, avait découvert qu'il n'existait pas de ressources pour des gardes d'enfants. C'est donc une femme, l'Orateur, qui a découvert qu'en fait nous disposons de ressources. Il s'agit d'une décision politique. Les ressources ont toujours existé, mais politiquement cette

[Text]

decision was never taken by male predecessors to see day care as a priority.

The same thing goes with other things such as health care schemes, for example: Saskatchewan during the last 1940s and a health care scheme during a time of economic recession. This is a political decision. So I do not think I will allow any member of the task force to hide behind statements such as: Where are we going to get the money?. We do not have the resources. We have resources to do this, if we value our old people and want women, in particular, raised out of poverty level. It is a matter of making a political situation to recognize and honour their contribution to Canadian society.

• 1150

Mr. Dantzer: I think we can agree with you as to people and the poverty line. Incidentally, how far above the poverty line would you say we should provide this universal guaranteed income?

Ms Rudland: That is a difficult question. Again, we have not researched that. But it should at least be at a sufficient level, looking at it statistically, to see that some comfort can be achieved and that there is some provision . . .

Mr. Dantzer: You are not happy with the poverty line as such; that is, the poverty line adjusted to various areas in Canada, not one that just . . .

Ms Rudland: No, I think somewhat above the poverty line. But that is a difficult question. Even to go to the minimum of the poverty line would be a tremendous increase in moneys available for 70% of the women living in Canada today on old age pension.

Mr. Dantzer: I think that is very true. I think everyone on this task force would agree that is pretty sensible.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Dantzer, we are running behind. I am sorry to . . .

Mr. Dantzer: I have one more question, then.

I gather that under your scheme—and let us just keep to that—you would do away with GIS. You think that is not a good program because it is income tested, and you would like to see this as a universal scheme. Would you provide this money to people over 65 all through OAS?

Ms Rudland: Yes. I am not sure we would do away with it; but certainly, our emphasis on Old Age Security is a universal non-means tested scheme. We do not think people have to be submitted to that kind of indignity. We think they have earned that old age pension as of right; and for those people who are very secure in their old age, we think a system of Canadian tax regulation can very easily take care of ensuring that those excess funds are returned.

Mr. Dantzer: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you.

[Translation]

décision de faire des garderies une priorité n'avait jamais été prise par les prédécesseurs masculins de M^{me} Sauvé.

La même chose s'applique à d'autres aspects, par exemple, les régimes de soins médicaux; prenons, par exemple, le cas de la Saskatchewan; à la fin des années 40, un régime de soins médicaux avait été proposé pendant une récession économique. Il s'agissait bien d'une décision politique. Je ne laisserai donc aucun membre du groupe de travail éluder la question sous prétexte que nous ne savons pas où trouver de l'argent. Nous n'avons pas de ressources, mais nous en avons, en fait, si nous accordons de la valeur à nos citoyens âgés et si nous voulons que les femmes, en particulier, ne vivent plus dans la pauvreté. Il s'agit de prendre une décision politique afin de reconnaître et d'honorer leur contribution à la société canadienne.

M. Dantzer: Je pense que nous pouvons être d'accord avec vous quant aux personnes qui vivent sur le seuil de la pauvreté. Entre parenthèses, de combien faudrait-il dépasser le seuil de la pauvreté en accordant ce revenu garanti et universel?

Mme Rudland: C'est là une question difficile. Encore une fois nous n'avons pas fait de recherches à ce sujet. Mais il faudrait le situer à un niveau raisonnable, établi d'après des statistiques, afin d'assurer un certain confort et de prévoir . . .

M. Dantzer: Vous n'êtes pas satisfaite du seuil actuel de la pauvreté, lequel est ajusté selon les diverses régions du Canada, et non pas celui qui . . .

Mme Rudland: Non, il faut dépasser le seuil de la pauvreté. Mais c'est là une question difficile. Se rendre ne serait-ce qu'au minimum du seuil de la pauvreté améliorerait considérablement le sort de 70 p. 100 des femmes qui vivent actuellement de leur pension de vieillesse.

M. Dantzer: C'est tout à fait vrai. Tous les membres du groupe de travail seront sûrement d'accord avec moi que votre argument est très juste.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Dantzer, nous avons du retard. Je suis désolé de . . .

M. Dantzer: Je n'aurais qu'une autre question.

D'après votre système—essayons de nous y tenir— il faudrait supprimer le SRG. Ce n'est pas un bon programme, selon vous, parce qu'il est lié aux ressources et vous préféreriez en faire un régime universel. Est-ce que vous verseriez cet argent à ceux qui ont plus de 65 ans au moyen de la SV?

Mme Rudland: Oui. Je ne suis pas sûre que nous le supprimerions; mais nous insistons sur la sécurité de la vieillesse comme étant un régime universel non lié au revenu. Nous ne pensons pas que les gens doivent être assujettis à une telle indignité. Ils ont gagné comme un droit cette pension de vieillesse; et pour ceux qui ont des ressources substantielles dans leur vieillesse, un système de réglementation fiscale peut très facilement s'appliquer pour faire en sorte que les fonds excédentaires soient récupérés.

M. Dantzer: Merci.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci.

[Texte]

Ms Rudland, on behalf of the committee. I would like to thank you very much for your brief. It is going to be very useful to the committee.

Ms Rudland: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): We will now hear from Mr. Geoffrey Calvert and Mr. Fleming Armstrong.

Mr. Calvert, I might say I am very much impressed with the letters under your name.

Mr. Geoffrey Calvert (individual presentation): Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Would you like to start off?

Mr. Calvert: I do not know how far the task force would like to take time in simply going over material I have submitted or how far you would want to reserve time for questions. But if I could spend just a few minutes going very briefly, touching only highlights...

In the opening part of the statement, I drew attention to very deep fundamental changes that are taking place in the economy, in society, and not only in the North American economy and society but all over the world. We have the demographic tidal wave, which has been very well publicized. We all know about the economic depression; we have experienced it. We have the biotechnical tidal wave, the effects of which are hardly even with us yet. They mostly lie in the future. But they can have an enormous impact on the whole subject of pensions and retirement age.

We have the tidal wave of indebtedness, the piling up of debt around the world—now it is getting up to \$700 billion of Third World debt—and these huge federal deficits and the unfunded liabilities building up under social security systems and federal civil service retirement systems and so on.

Finally, there is what I have called the global tidal wave, which is a growing interdependence of all the parts of the world on each other or the dependence of the industrial nations on Third World countries, which will have an increasing effect in creating scarcities, creating over-population crises in some parts of the world and so on, leading towards possibly, some people think, an ongoing inflationary environment, which is a big worry.

When we look at the interaction of these, we notice the demographic tidal wave is going to be greatly enhanced or accentuated by the biotechnical or genetic engineering tidal wave. The increasing longevity, which we definitely see ahead, will greatly enhance the build-up of people in retirement in relation to the workforce over the coming decades. This will get worse and worse, and we do not know where the end of it is. We just do not know.

We have seen the longevity figures moving over these last few years. We have seen an awakening of increasing expectations of life after age 65. They were pretty dormant for a while, but they are moving now. We see this trend accelerating

[Traduction]

Madame Rudland, au nom du Comité, je voudrais vous remercier de votre mémoire. Il sera très utile au Comité.

Mme Rudland: Merci.

Le vice-président (M. Desmarais): Nous allons maintenant entendre MM. Geoffrey Calvert et Fleming Armstrong.

Monsieur Calvert, je voudrais dire que les lettres portant votre signature m'ont beaucoup impressionnées.

M. Geoffrey Calvert (exposé à titre individuel): Merci.

Le vice-président (M. Desmarais): Voudriez-vous commencer.

M. Calvert: Je ne sais pas si le groupe de travail souhaite prendre du temps pour examiner les documents que j'ai soumis ou s'il préfère me poser des questions. Mais si je pouvais consacrer ne serait-ce que quelques minutes à passer très brièvement en revue certains des grands points...

Tout d'abord, j'ai insisté sur les changements très profonds et très fondamentaux qui interviennent dans l'économie et la société, non seulement dans l'économie et la société nord-américaines mais dans le monde entier. Nous subissons un raz de marée démographique qui a fait l'objet d'une très grande publicité. Nous savons tous ce qu'est la dépression économique, nous l'avons subie. Nous subissons aussi le raz de marée biotechnique, dont les effets ont à peine commencé à se faire sentir, mais prendront de l'ampleur dans l'avenir. Tout cela pourrait, cependant, être lourd de conséquences pour toute la question des pensions et de l'âge de la retraite.

Nous avons aussi le raz de marée de la dette, qui s'accumule à travers le monde puisqu'elle atteint maintenant près de 700 milliards de dollars dans le Tiers-Monde et ces déficits fédéraux considérables de même que les dettes non provisionnées s'accumulant dans les régimes de sécurité sociale, les régimes de retraite de la Fonction publique fédérale et ainsi de suite.

En dernier lieu, il y a ce que j'ai qualifié de raz de marée global, avec une interdépendance croissante de toutes les régions du monde ou une dépendance des nations industrielles à l'égard des pays du Tiers-Monde, qui contribueront de plus en plus à créer des pénuries, des crises de surpopulation dans certaines parties du monde et ainsi de suite, tout cela pouvant éventuellement aboutir, d'après certains, à un environnement inflationniste permanent, perspective qui est extrêmement préoccupante.

Lorsque nous examinons l'interaction de ces facteurs, nous constatons que le raz de marée démographique sera grandement accru, accentué par le raz de marée biotechnique. La longévité croissante—et là nous ne ferons qu'accuser des progrès—augmentera considérablement le nombre de retraités par rapport aux salariés au cours des prochaines décennies. Cela ne fera qu'empirer. Nous n'en voyons pas la fin. Non, nous n'en voyons pas la fin.

Les chiffres de la longévité augmentent depuis ces quelques dernières années. L'espérance de vie après 65 ans est encore plus grande. La tendance est restée pratiquement stable pendant un certain temps, mais elle est en train d'accélérer

[Text]

ing; we see it continuing. Whether it accelerates or not, it certainly is not going to stop.

We may see the limits of life, as we have come to regard them, being knocked out. We may see the ageing process itself being halted, some even say reversed. I am not taking any position about that. But even if it is slowed down, there will be this build-up of population at the higher ages; and not only that, not just the numbers, but the vigour, the good health and the ability of people at the higher ages to continue working will be part of the phenomenon that lies ahead.

So the demographic tidal wave will be greatly enhanced, and I think the idea of a fixed retirement age or normal retirement age of 65 will have to go by the boards. Already in the U.S., very reluctantly, the U.S. social security system has already been amended to provide for a stepping forward of that benefit commencement age from 65, later on to 66 and then on to 67; and scholars in this field are of the opinion that those changes are just the beginning. This is just a recognition of something which will require much stronger steps in due course. We will see more of that sort of thing.

So we have to recast all our concepts of retirement, not only the idea of stopping work, but we have to think in terms of a phasing into retirement, a spreading of the process from full-time work into full retirement with perhaps a long period of part-time work or gradual withdrawal from the workforce; and this may be quite a long drawn-out thing.

I had touched on this build-up of debt, the unfunded liabilities. I think that is a very striking situation. I have given actual figures in the U.S. because we do not seem have them in Canada, and I deplore that. I think the exploratory work in this area, which should be done in Canada and is not being done, is something that is fundamental to the economy of this country and to the understanding of all of us.

But I have drawn attention to the fact that in the U.S., under their social security system, there are \$5.9 trillion worth of benefits already committed for which there are no assets; and that figure is growing at the rate of \$300 billion a year, which dwarfs the federal budget deficit of roughly \$200 billion a year. Then in addition to that, you have the civil service retirement system with \$1 trillion of unfunded liabilities; and that is growing, too.

In Canada we have exactly parallel commitments. We do not have quite the same benefit structure, but we have one that works in some respects even worse; and we do have all the commitments and we are similarly without assets, or practically. The funds we have under the CPP are just a cushion fund. They are nothing like the size of the liabilities that exist under that or under the OAS system or the GIS or the civil service systems, which if all added together, would give you a corresponding picture to what exists—and we know it; we have measured it—in the U.S. So there is a very serious area there for exploration.

[Translation]

maintenant, et de façon continue. L'accélération ne se poursuivra pas nécessairement, mais la tendance ne va pas freiner.

Il est possible que les limites de la vie, selon nos définitions, soient bouleversées. Il est possible que le processus de vieillissement soit freiné, voire inversé, selon certains. Je ne veux pas prendre parti à ce sujet. Mais même si la tendance se ralentit, nous assisterons à une multiplication du nombre des citoyens âgés; il ne s'agit d'ailleurs pas uniquement de nombre, car la vigueur, la bonne santé et la capacité des personnes âgées à continuer de travailler feront aussi partie du phénomène.

Par conséquent, le raz de marée démographique sera considérablement accusé et l'idée d'un âge de retraite fixe ou normal à 65 ans devra être dépassée. Déjà aux États-Unis, et avec beaucoup de réticence, on a modifié le régime de sécurité sociale afin que cette prestation commence à être versée à 65 ans, puis à 66, puis à 67; des spécialistes en la matière estiment que ces changements ne constituent qu'un début. On ne fait que reconnaître quelque chose qui exigera des mesures plus catégoriques en temps opportun. Nous entendrons parler davantage de tout cela.

Nous devons donc revoir tous nos concepts concernant la retraite, puisqu'il ne s'agit pas seulement de mettre les gens carrément à la retraite, mais d'envisager pour eux une retraite progressive, un passage progressif du travail à temps plein à une retraite à temps plein avec peut-être une longue période de travail à temps partiel ou un retrait graduel de la population active. Cela pourrait être un processus assez long.

J'ai abordé cette question de l'accumulation de la dette, des dettes non provisionnées, parce que cela m'apparaît une situation tout à fait frappante. J'ai donné les chiffres réels pour les États-Unis parce que nous ne semblons pas les avoir pour le Canada, ce que je déplore. Je pense que le travail exploratoire dans ce domaine, qu'il faudrait faire au Canada et qui n'est pas fait, est quelque chose de fondamental à l'économie de ce pays et pour comprendre la situation de chacun d'entre nous.

Mais j'ai souligné qu'aux États-Unis, en vertu du régime de sécurité sociale, on a déjà engagé 5,9 billions de dollars à titre de prestations pour lesquelles il n'existe pas d'actif; ce chiffre augmente au rythme de 300 milliards de dollars par an, ce qui empute le budget fédéral de près de 200 milliards de dollars annuellement. Il y a, en outre, le régime de retraite de la Fonction publique, lequel accuse un billion de dettes non capitalisées qui ne cessent de s'accroître.

Au Canada, nous avons des engagements exactement parallèles. Nous ne possédons pas tout à fait la même structure de prestations, mais la nôtre fonctionne à certains égards de façon pire encore; et nous avons tous les engagements alors que nous sommes aussi dénués, pour ainsi dire, d'actifs. Les fonds du RPC ne constituent que des fonds de sécurité. Ils ne sont rien par rapport au volumes des dettes qui existent dans ce cadre ou dans le cadre de la SV ou du SRG ou des régimes de la Fonction publique qui, s'ils étaient additionnés, vous donneraient un tableau de la situation actuelle—et nous la connaissons; nous l'avons mesurée—aux États-Unis, s'entend. Il y a donc là un domaine d'étude très sérieux.

[Texte]

I have drawn attention, too, to the need for building up long-term resources to balance or match up to these liabilities. I have mentioned particularly forest resources, because that is of great concern not only in the west, where the forest industry is the biggest industry, but all over Canada. It is a very big industry. We are cutting out three acres of forest for every one we are replanting, and hence, cutting away the base under the economy that will have to provide all these pensions which we have committed and keep on committing.

As to the micro-electronic technological tidal wave, I have drawn attention to the impact of the robot and the micro-processor in eliminating jobs. Now, here we have a very interesting play of cross-currents at work between increasing productivity through these means—because they do greatly increase productivity—and knocking out employment.

• 1200

Some way we must grapple with this strange conflict of people living much longer and hence needing work much longer and the elimination of work through the microprocessor; and again the conflict between a need for increased productivity, which is absolutely fundamental to coming through on many of our pension commitments, and the availability of that increased productivity through the micro-electronic technology. How to get these two to harmonize, how to get the one to solve the problem of the other, is going to be quite a big problem and we will have to grapple with it.

I have drawn attention to the speed with which this big change is happening. As I have pointed out here, it took 229 years to go from Newcomen's steam engine to the jet airplane but it took only 36 years to go from the first electronic data processor, computer, through to our fourth-generation computers. Today the developments are coming through so fast that companies are bringing out new products which are obsolete when they are first brought out because the next generation is coming right up behind them.

So we have the problem of whether we will have to think in terms of more part-time work, shorter work weeks or some kind of an economic dividend coming out of all these robots. One Japanese professor suggested at one time that every robot should be taxed. All kinds of suggestions have been made as to how you get the economic out-turn of the robots and automatic machinery to be made available to provide the benefits which we all want. It is not satisfactory simply to see these things create unemployment and knock out jobs and payrolls and the economic base from under pension plans and to suffer from the impact of all that and not get the benefit of the greater productivity that these things make available. So there is quite a conundrum that has to be resolved.

In all that context, of course one of the fundamental things I have been saying is that there are many changes—changes in lengthening longevity, changes in economic productivity and displacement of people from work and so on, economic changes with Third World debt building up around us and threatening

[Traduction]

J'ai aussi insisté sur la nécessité de créer des ressources à long terme pour équilibrer ces dettes ou y faire face. J'ai mentionné particulièrement les ressources forestières parce qu'elles sont importantes non seulement dans l'Ouest, où l'industrie forestière est la plus grande, mais aussi dans l'ensemble du Canada. C'est une très grande industrie. Nous coupons trois acres de forêt par acre que nous replantons, sapant donc la base de l'économie qui devra fournir toutes ces pensions que nous avons promises et que nous continuons à promettre.

Quant au raz de marée technologique microélectronique, j'ai parlé des répercussions du robot et du microordinateur dans la suppression des emplois. Nous avons en jeu des éléments très contradictoires, c'est-à-dire l'augmentation de la productivité grâce à ces moyens—car, de fait, ils augmentent beaucoup la productivité—et la suppression d'emplois.

Aujourd'hui, les gens vivent plus vieux et doivent donc travailler plus longtemps. Cependant, l'avènement du microprocesseur supprime des emplois. Il existe un autre conflit entre le besoin d'augmenter la productivité qui est fondamentale à l'accomplissement de nos engagements face aux retraités et la disponibilité de cette productivité améliorée grâce à la technologie de la micro-électronique. C'est un gros problème que de réconcilier ces deux éléments, de trouver moyen d'utiliser l'un pour régler l'autre. Il nous appartient de relever le défi.

J'ai attiré votre attention sur la vitesse à laquelle ce changement se produit. Comme je l'ai déjà dit, il a fallu 229 ans pour passer de la machine à vapeur de Newcomen à l'avion à réaction mais il n'a fallu que 36 ans pour passer des premiers ordinateurs, des premières machines de traitement de données à la quatrième génération d'ordinateurs. Les progrès aujourd'hui sont tellement rapides qu'il y a des sociétés qui fabriquent des produits qui sont désuets avant même d'atteindre le marché parce que la génération suivante leur pousse déjà dans le dos.

Nous devons donc envisager la possibilité de créer plus d'emplois à temps partiel, d'instaurer la semaine de travail réduite ou de profiter des avantages économiques que tous ces robots peuvent nous apporter. Un professeur japonais a déjà proposé qu'on lève une taxe sur tous les robots. Toutes sortes de recommandations ont été faites sur la façon de profiter économiquement du rendement des robots et de l'automatisation en général. Il est très frustrant de voir la technologie de pointe entraîner autant de chômage, supprimer autant d'emplois, de listes de paie ainsi que la base économique de nos régimes de retraite, d'en subir les répercussions sans pour autant jouir de l'amélioration de la productivité que ces machines entraînent. C'est un grand dilemme que nous devons résoudre.

Voici donc ce à quoi je voulais en venir: il y a beaucoup de changements, l'amélioration de la longévité, les fluctuations de la productivité économique et les déplacements des travailleurs, le grossissement de la dette du Tiers-Monde qui commence à nous menacer. Il nous faut donc faire preuve de

[Text]

us—and we must be very flexible. We must avoid very long-term, rigid commitments and this tide of entitlements which has grown up around us in these last two or three decades, the revolution in rising entitlements which has given so many people the illusion that they are entitled to things because they paid in a very small fraction of the cost of them earlier and hence they have this great entitlement. I think that is an illusion that is going to have to be shaken out as time goes by. We have put on the necks of our children and their children a burden which they know nothing about and which they very well may not accept; they may very well cut it down to size later if the economy is not shaped up in such a way that the resources are there to make good on these commitments. We cannot entitle ourselves to huge benefits a generation in the future and then not provide the wherewithal to come through on those commitments.

Turning more directly into the pension field, I have covered the great, impressive growth in the size of pensions which have been provided through the private sector, just giving a colourful but very typical example of the General Motors plan. I remember very well myself when it first came through at \$1.50 a month for each year of service up to a maximum of 30 years. Later it went to \$1.75, \$2.25, and then Chrysler broke through with that block-buster settlement of \$4.25 a month for each year of service. Now General Motors have settled in Canada recently for \$18.20 for each year of service and then an additional \$15 a month for each year of service between the ages of 60 and 65. That gives an impression of the advancing levels of benefits that have been coming through under these private pension plans.

Right here in B.C. in the forest industry we had a pension plan providing \$3 a month for each year of service. It cost 5¢ an hour; that started the plan off. The benefits have gone up and up and up and now they are \$15 a month for each year of service and the 5¢ an hour cost has gone up to 60¢ an hour. This is an industry-wide plan: it covers all the little companies, the logging companies, the small employers just as well as the great big ones.

There is momentum in this whole field. I have only quoted these two, but there are thousands of them and this is typical of what has been going on right through the pension field.

Then the Canada Pension Plan: I have shown the figures here where they started in 1967 with \$19.97 a month. That was the total benefit under the CPP the first year. Prior to that there was no benefit, and all the people who retired prior to that got nothing under the CPP. The \$19 soon became \$41, \$65, \$90, \$134 and so on up to \$345 a month; that is where it is now. So you have an enormous surge forward and the people who retired on \$19 a month are now 81 years old and the people who are getting \$345 a month are now 65 years old. So you have a wedge with the people at the far end of that, the older people today, getting nothing at all and then the 80-year-olds getting a small, small benefit under the CPP. Just through the effluxion of time these benefits have been getting bigger and bigger and bigger, and of course they are all indexed.

So that underlies the growth in the private benefits, and underneath all of that there has been the OAS and GIS

[Translation]

beaucoup de souplesse. Il est préférable d'éviter les engagements rigides à long terme. Nous en avons pris énormément au cours des deux ou trois dernières décennies. Tellement, que nombreux sont ceux qui ont l'impression d'avoir droit à des prestations du simple fait qu'ils ont cotisé un petit pourcentage du coût. C'est une illusion qu'il faudra finir par perdre. Nous avons imposé à nos enfants et à nos petits-enfants un fardeau qu'ils ne connaissent pas et qu'ils ne sont peut-être pas disposés à accepter. Il est fort vraisemblable qu'ils décident de réduire ce fardeau, surtout si l'économie ne leur permet pas de faire honneur à leurs engagements. Nous ne pouvons pas prévoir toucher des revenus une génération à l'avance sans d'abord prendre les moyens de faire face à ces engagements.

Je vais maintenant passer directement à la question des pensions. J'ai déjà parlé de l'immense croissance des pensions du secteur privé et j'aimerais vous donner l'exemple, assez typique d'ailleurs, du régime de la société General Motors. Je me rappelle très bien quand cette société a opté pour \$1.50 par mois pour chaque année de service jusqu'à concurrence de 30 ans. Elle est ensuite passée à \$1.75 et, enfin, à \$2.25. C'est alors que la société Chrysler a conclu un accord faramineux de \$4.25 par mois pour chaque année de service. Récemment, la société General Motors du Canada vient de conclure un accord qui s'élève à \$18.20 pour chaque année de service plus \$15 par mois de plus pour chaque année de service entre les 60 et 65 ans. Cela donne une idée du taux croissant des prestations qu'offrent les régimes privés.

L'industrie forestière de la Colombie-Britannique fournissait \$3 par mois pour chaque année de service. Cela coûtait 5c. l'heure. C'était au début du fonds. Les prestations ont augmenté sans cesse et s'élèvent maintenant à \$15 par mois pour chaque année de service et les 5c. l'heure sont devenus 60c. l'heure. Il s'agit d'un régime qui couvre l'ensemble de l'industrie, toutes les petites entreprises, les entreprises d'exploitation forestière, les petits et les gros employeurs.

Le mouvement ne cesse de s'amplifier dans ce domaine. Je n'ai cité que deux exemples, mais il y a des milliers d'exemples typiques de ce qui se produit dans le secteur des pensions.

Passons maintenant au Régime des pensions du Canada. Je vous ai déjà montré des chiffres. Au début, en 1967, le total des prestations du R.P.C. s'élevait à \$19.97. Il n'existait pas de prestations avant cela, il n'existait pas de R.P.C. Ces \$19 sont vite devenus \$41, \$65, \$90, \$134 et ainsi de suite jusqu'à un total de \$345 par mois, le montant actuel des prestations. Il y a donc eu de grosses augmentations et les personnes qui ont pris leur retraite à \$19 par mois sont maintenant âgées de 81 ans et celles qui touchent \$345 sont âgées de 65 ans. Il y a donc un grand écart en ce sens que les plus âgés ne touchent rien du tout et que les personnes âgées de 80 ans touchent de toutes petites prestations du R.P.C. À la longue, ces prestations sont devenues de plus en plus considérables et, bien entendu, elles sont toutes indexées.

Cela appuie la croissance des prestations privées sans oublier la Sécurité de la vieillesse et le Supplément du revenu garanti

[Texte]

system, which has also stepped the benefit commencement age down to age 65 and to younger ages. So you have a field here that is in momentum and there is a great improvement going on and the progress of the whole thing is very impressive.

You also have corresponding cost increases. I have shown the great increase in social insurance of all kinds from \$166 per capita in 1966 to \$799 in 1976, and that momentum has gone on since then. I have shown figures of the relative increase in incomes of the older people versus the population as a whole, or the younger people, particularly, and the vast increase in the flow of money into all of these private plans and all pension plans including the RSPs. There is a great increase from \$28 million in 1960 to \$3.6 billion in 1980, a huge surge forward, this whole field is in momentum.

• 1210

But I have also concluded by pointing out where the failure is and that is the area where there are people, and far too many of them, who are not covered by any private plans and old people who are not even covered by the CPP. There are a lot of people in Canada who are not getting any of this great benefit from all this momentum. Some parts of the whole population will be taken care of, and are being taken care of, just through time going by. Each year things get better. And they are very impressive. But there are still the people who are not covered, who are missing out on the whole system, and these are getting further and further behind. As the whole system gets better, these are getting further behind, people such as small employers, the architect or the lawyer, or the grocer down on the corner with a small shop and the people who work for him, and the painter. These self-employed people are not covered under any of these big plans. I have pointed out that the first thing to think about is rounding out the system as to its coverage, not increasing the benefits but completing the coverage, getting more of these smaller employers and the self-employed and these little people covered by these excellent benefits.

Moving into another area, there are the people who move from job to job, the people who are laid off, who work seasonally, I would include part-time people, but particularly those whose jobs are changing all the time. They are really losing out. They build up pensions for a few years under a very liberal formula and feel they are well off, then the factory shuts down, industry is in a depression and they lose it all. Unless they can get back on before they lose their seniority and their pension accruals are severed, cancelled out, they have lost what they thought they were building up and back they go to square one and do it all over again. Some people work for 10 different employers and wind up with no pension, or almost none. There again we have a big problem to be addressed by this group, and that is portability and vesting, dealing with this question of the changing of jobs, going where the work is—where the micro-electronic process, which I talked about earlier, is going to be one of the worst elements in creating this mobility by displacing people all over the workforce.

[Traduction]

qui ont réduit l'âge auquel on commence à toucher des prestations à 65 ans et même avant. Il y a donc beaucoup de bouleversements, beaucoup d'amélioration et beaucoup de progrès dans ce secteur.

Mais il ne faut pas oublier les augmentations de coût correspondantes. Les assurances sociales en tout genre sont passées de \$166 par personne en 1966 à \$799 en 1976 et continuent à augmenter. Je vous ai donné des chiffres sur les augmentations relatives de revenu des personnes plus âgées par rapport à la population dans son ensemble ou aux plus jeunes, surtout, et la grande augmentation des mouvements d'argent dans tous ces régimes privés et tous ces régimes de retraite y compris les R.E.E.R. Nous sommes passés de 28 milliards de dollars en 1960 à 3,6 milliards de dollars en 1980. C'est un secteur qui bouge sans cesse.

Dans ma conclusion, je vous signale les lacunes et le trop grand nombre de personnes qui ne sont pas protégées par des régimes privés, ainsi que des vieillards qui ne touchent même pas de prestations du RPC. Il y a beaucoup de personnes au Canada qui ne profitent absolument pas de cette évolution. Il y a certains secteurs de la population qui seront protégés et qui sont protégés avec le temps. La situation s'améliore d'année en année. Elle s'améliore beaucoup. Mais il n'en demeure pas moins qu'il y a des personnes qui n'ont aucune couverture, qui ne sont pas protégées par le système et qui se retrouvent de plus en plus loin en arrière. À mesure que l'appareil s'améliore, la situation de ces personnes empire. Je veux parler des petits employeurs, des architectes, des avocats, des épiciers de quartier, des peintres et de leurs employés. Ces travailleurs indépendants ne sont protégés par aucun gros régime. J'ai dit dans mon mémoire qu'il valait mieux ne pas commencer par augmenter les prestations, mais bien par améliorer la couverture de manière à rejoindre plus de petits employeurs, de travailleurs indépendants et d'autres personnes.

J'aimerais maintenant passer à un autre sujet. J'aimerais parler des personnes qui changent souvent d'emplois, qui sont mises en disponibilité, qui font du travail saisonnier. J'inclurais également dans cette catégorie les personnes qui travaillent à temps partiel. Mais je veux surtout parler des personnes dont le travail change constamment. Ces personnes sont vraiment perdantes. Elles accumulent des crédits de retraite pendant quelques années en vertu d'une formule très généreuse et se sentent bien protégées. Mais lorsque l'usine ferme ses portes, que l'industrie est en mauvaise posture, elles perdent tout. À moins que ce travailleur ne soit rappelé avant d'avoir perdu son ancienneté et d'avoir perdu tous ses crédits de pension, il est obligé de recommencer à zéro. Il y a des personnes qui travaillent pour dix employeurs différents et finissent par prendre leur retraite sans aucune pension ou presque. Ce groupe pose donc un gros problème, celui de la transférabilité et de la dévolution. C'est un problème qui se pose dans le cas d'un travailleur qui change d'emploi, qui doit aller là où il y a du travail. J'ai mentionné plus tôt que l'évolution micro-

[Text]

The cure for that, I think, is not necessarily very early vesting. I think vesting should be made earlier than this 10 years of service and age 40, 45, it needs to be set at an earlier point. But you can go too far. If you make it immediate, or within a very short period, you build up a clutter of records the like of which you can hardly imagine. You build up little teeny fragments of pensions; the employer has no idea of where all the people are to whom they relate. You build up pensions that lose their value through inflation and are not even worth the postage stamps to pay them. Women, of course, change their names when they marry and remarry and people's addresses change, so you can build up some nightmarish systems of records and the benefit at the far end is not worth what is involved in maintaining that kind of system.

The RPA suggestion, which has been mentioned frequently throughout all of this pension debate, is a very good one in dealing with this problem. It deals with the problem of vesting and portability and gets the employee out of the records of the former employer. He can take his asset along with him. That does provide one approach to handling this problem of mobility, a more satisfactory one than many others.

It is not without its problems. For example, if the whole pension reserve for Joe Dokes moves with him when the pension fund is only partially funded at the time he severs his employment, then he takes priority over the continuing employees of that employer. In other words, terminating employees would have a priority on the assets of the pension fund, if you have full transfer of the asset represented by the value of the pension to which he is entitled. There has to be some interlocking of what goes into that RRSP or the RPA on the one hand and what is left in the fund for the continuing employees on the other hand, so that the terminating employees do not take a priority, an unfair advantage, over the continuing employees.

But this, I think, is not a fundamental problem. It is a problem, but it can be coped with through progressive payments into the RPA or through other approaches, or the changing of the structure or the benefit itself, moving from a defined benefit plan to a defined contribution plan. That, I regret to say, does seem to be . . . The trend seems to point in that direction, not only for the reason of portability and overcoming this problem of mobility, but also because it would give the employee individual determination as to his retirement age, the time at which he starts to draw down the pension. If he has vested pensions in six different pension plans and they do not all have exactly the same retirement age, he may have several different benefit commencement dates. But under this system all of this is brought together for that individual and he can take the benefit in any form he wants when he wants, and that is a good thing.

So there is great promise in that RPA proposal. I do hope that legislation will be enacted to enable that to get going

[Translation]

électronique allait énormément perturber le marché du travail en augmentant la mobilité des travailleurs.

La dévolution active n'est peut-être pas la solution. Je suis en faveur de la dévolution avant dix années de service ou l'âge de 40 ou 45 ans. Mais il ne faudrait pas non plus aller trop loin. Si la dévolution se fait immédiatement ou très tôt, elle exigera une montagne de paperasserie comme vous n'avez jamais pu imaginer. Il y aura des petits bouts de pension qui flotteront ici et là et l'employeur ne saura pas du tout à qui ils appartiennent. Qui plus est, à cause de l'inflation, il y aura des chèques de pension qui auront perdu tellement de valeur qu'ils seront inférieurs au timbre-poste collé sur l'enveloppe dans laquelle ils sont envoyés. Il y a aussi le cas des femmes qui changent de nom en se mariant ou en se remariant et tous les changements d'adresse qui créeront un cauchemar de paperasserie, les avantages nets n'en vaudront pas la peine.

L'idée des CPE, qui a été soulevée à plusieurs reprises dans le cadre de ce débat, est une solution assez intéressante au problème de la dévolution et de la transférabilité. L'employeur n'aura plus à tenir de registres sur tous les employés. L'employé pourrait prendre ses crédits avec lui. Ce serait une bonne approche à ce problème de la mobilité, une approche peut-être plus satisfaisante que d'autres.

Cependant, le remède n'est pas sans effets secondaires. Par exemple, si M. Tout le monde prend ses crédits de pension avec lui en quittant son emploi à un moment où le fonds de pension n'est que partiellement financé, il a priorité sur les employés qui continuent avec le même employeur. En d'autres termes, les employés qui quittent leur emploi auraient la priorité eu égard aux avoirs de ce fonds de pension si vous autorisez le transfert des avoirs que représente la valeur de la pension à laquelle il a droit. Il faudra une sorte de coordination entre les REER et les CPE d'une part et ce qui reste du fonds pour les employés qui continuent avec le même employeur d'autre part, pour éviter que les employés qui quittent leur emploi n'aient priorité, un avantage injuste, sur les employés qui continuent dans le même travail.

Mais ce n'est pas là à mon avis un problème de base. Il y aurait plusieurs façons de le régler: des paiements étalés dans un CPE ou une autre approche quelconque, ou encore, la modification de la structure ou des prestations, ou encore, la transformation d'un régime de prestations définies à un régime à contributions définies. Mais cela m'apparaît, je le regrette . . . Tout nous porte à croire que c'est l'orientation qui sera choisie non seulement en raison de la transférabilité et de la solution qu'elle offre aux problèmes de la mobilité, mais aussi parce que c'est un bon moyen de donner aux employés le droit de choisir l'âge de leur retraite et le moment où ils désirent commencer à toucher leur pension de retraite. L'employé qui a droit à des prestations de six régimes de retraite différents, qui ne prévoient cependant pas tous le même âge de retraite, peut commencer à toucher ses prestations à des dates différentes. Or, ce système permettrait aux retraités de réunir toutes ses prestations et de les toucher dans la forme qu'il souhaite. C'est un avantage assez considérable.

Donc, ce projet de CPE est très prometteur. J'espère que la loi en ce sens sera adoptée avant qu'on ne vide la question des

[Texte]

without waiting for the whole pension debate to go right on to the very end—it may take a long time. This, I think, should be put into motion and made available to the people working in this field.

Let us look at the level of benefits for the elderly people. In this brief I have quoted some of the statements made by, for example, Dr. Rita Ricardo Campbell, who has been on the Advisory Council of the United States Social Security System. She is the author of books on social security and on the economics and politics of health and women's rights and benefits. She is quite a person in this whole field. She has pointed out, and I have quoted her here, that the aged, as a group, are no poorer than any other age group... 70% own their own homes. Young workers are borrowers on the whole, whereas the older people have investment income on the whole—lenders, or investors, and so on. You hear a great deal of complaining and hand-wringing and heart-rending tales, all true, about people at the high ages. One of the reasons for that is that tapered edge on the Canada Pension Plan and the fact that the private pension plans were not all as good as they are now 20 years ago, when a lot of those old people retired. You have a great contrast between the needs and resources of the very old people, on the one hand, and those who are retired but perhaps not as old as all that on the other hand.

Again, you have, of course, the widows, the single women at high ages who have outlived their husbands... four-fifths of women do outlive their husbands—and they have no resources other than, perhaps, the house they are living in and maybe the old age pension, because their husbands did not elect a joint survivor annuity. I have constantly observed the way that men, in retiring under private pension plans, do not elect joint survivor annuity benefits in favour of their spouses. With all the publicity you give to this benefit and all the design you put into it, it is only picked up by maybe 10% or 15% of those who retire, on the average. There is the odd case where you see a higher percentage, but 10% or 15% would be a very typical percentage of retiring male employees electing joint survivor annuities.

• 1220

So there is something that leads toward this pocket of poverty and suffering that exists among these single, elderly ladies. Often they are lonely and they are in poor health.

In that area, there is a point that has never been brought into any of this pension literature I have seen in Canada, and that is, there is a way in which the economic value of the house can be translated into income which of great benefit to a lot of these elderly widows living alone in a big house. They do not want to leave it, but there is a big economic asset locked up from which they are getting no income. There are ways to get into that and get the economic value out of the house, and she can still live in it as long as she lives no matter how long she lives. It can be done. I have not covered that in this brief, but if you want to talk about that, I will get onto that in the question period.

[Traduction]

pensions, car cela pourrait prendre beaucoup de temps. Cette mesure, à mon avis, devrait être proposée et mise à la disposition des personnes qui oeuvrent dans ce secteur.

Passons maintenant à la question des prestations que peuvent toucher les personnes âgées. J'ai mentionné dans mon mémoire des déclarations qu'ont faites certaines personnes, dont M^{me} Rita Ricardo Campbell, qui siège au Conseil consultatif américain sur l'appareil de sécurité sociale. Elle est l'auteur de traités sur la sécurité sociale et sur l'économie et la politique de la santé et des droits et avantages des femmes. Elle est vraiment spécialiste dans le domaine. Elle a déclaré et je l'ai citée dans ce mémoire, que la catégorie des personnes âgées n'est pas plus pauvre qu'aucune autre catégorie. D'après elle, 70 p. 100 des personnes âgées sont propriétaires de leur maison. En règle générale, les jeunes travailleurs empruntent de l'argent tandis que les personnes âgées ont des revenus qui découlent de leurs placements, qu'ils soient prêteurs ou investisseurs. On parle beaucoup de la situation déplorable des personnes âgées et toutes ces histoires sont vraies. Ceci est attribuable au fait que le RPC et les régimes privés n'étaient pas aussi complets il y a vingt ans, lorsque de nombreuses personnes ont pris leur retraite. Il y a un grand contraste entre les besoins et les ressources des personnes très âgées, d'une part, et ceux des moins vieux retraités.

Prenons la situation des veuves, des femmes seules très âgées qui ont survécu à leurs maris. Les quatre cinquièmes des femmes survivent à leurs maris. Ces dernières n'ont aucune autre ressource que la maison dans laquelle elles vivent et leurs pensions de vieillesse, parce que leurs maris n'avaient pas acheté de rentes prévoyant des prestations aux survivants. J'ai eu l'occasion de constater à plusieurs reprises comment les hommes qui ont un régime de retraite privé ne prévoient pas de prestations pour les survivants. Même si beaucoup de publicité a été faite à cet égard, il n'y a que 10 à 15 p. 100 des retraités, en moyenne, qui choisissent ce genre de programme. Il arrive qu'on voit des pourcentages plus élevés, mais en règle générale, je pense que l'on peut dire qu'en moyenne 10 à 15 p. 100 des hommes qui prennent leurs retraites choisissent un régime de rentes qui prévoit des prestations pour les survivants.

Il y a donc quelque chose qui mène à la pauvreté et à la souffrance parmi ces dames seules et âgées. Souventes fois, celles-ci sont solitaires et en mauvaise santé.

À cet égard, il y a une question qui n'a jamais été abordée dans la documentation sur les pensions qu'on trouve au Canada, et c'est la façon de transformer la valeur économique d'une maison en revenu très intéressant pour de nombreuses veuves âgées qui habitent seules dans un grand logement. Les dames âgées ne veulent pas quitter leur maison, qui constitue pourtant un actif économique considérable mais improductif. Il existe des façons pour elles de récupérer la valeur économique de leurs résidences tout en y demeurant jusqu'à la fin de leurs jours. C'est possible. Je n'ai pas abordé cette question dans mon mémoire, mais si vous voulez en discuter, je pourrai vous en parler à la période des questions.

[Text]

But subject to that, the elderly group, or those above age 65, are not in worse economic conditions than the workforce. They are not subject to layoff; to an interruption of their income because the mill shuts down or something. Pensioners are a very privileged group. Their incomes go on and on. Their cash needs actually shrink as they get older, as community services replace things that are purchased. I have covered all this in other places, and it is in the brief. There are many things they have going for them. They have access to privileges, price reductions, free access to ferry boats; they have home owner grants, they have capital they have built up. They have time: they can garden and do home repairs and knitting and all sorts of things that have economic value and that the workforce does not have access to. So they are in many ways in a much better position than the workforce.

To burden the workforce more and more and more to make these people more and more comfortable may not be the way to go. We have to be very careful about going too far in that direction. I am living in an area which is populated very largely by retired people, and I tell you, I see it all around me all the time. The comforts and the pleasures of the retirement years for people who have respectable incomes are very real.

In talking briefly about women, I have drawn attention to something that again is not featured in all the literature that has been around in this field, and that is the total dependence on the existence and adequacy of the next generation. We all seem to take it for granted—the next generation, and the one beyond that, who are going to provide all these pensions. If we do not look out in Canada, the way we are going there will not be a next generation. In Germany the birth rate has fallen down to 1.4 births per woman through her entire lifetime, and already there are demographers calculating how long it will be before the entire population in Germany is extinct. Long before that happens all pensions would die, and the country would probably be overrun.

In Canada, instead of 2,098 births per 1,000 women, which it takes to sustain a population, in 1970 we had 2,300 plus. By 1975 it had dropped down to 1,800 plus. By 1980 it was 1,746. By 1981 it was 1,704, which is well down below the number you need just to replace the population. We are on the same track as west Germany, but we are going there more slowly.

You can correct for that, you might say, by immigration. If you do that, as they call it, "the revenge of the empty cradle" will overtake the country. It is not as easy for the country as it sounds just to say, oh, well, if we do not have enough native-born population, we will just open the gates and let immigration take care of it. The whole mix of the population would change. You would have an enormous alternate problem of

[Translation]

Cela dit, la situation économique des personnes âgées ou des personnes de plus de 65 ans n'est pas pire que celle de la population active. Les personnes âgées ne sont pas sujets à des mises à pied, à des interruptions de leurs revenus provoquées par des fermetures d'usines ou d'autres circonstances. Les pensionnés sont un groupe très privilégié. Leurs revenus sont constants. Leurs besoins financiers diminuent avec le temps, au fur et à mesure que les services communautaires remplacent des biens de consommation. J'ai traité cette question ailleurs, et elle est abordée dans le mémoire. Les retraités ont beaucoup d'avantages. Ils ont des privilèges, ils ont droit à des réductions de prix, ils ont accès gratuitement à des traversiers, ils ont droit à des subventions destinées aux propriétaires, ils ont aussi du capital qu'ils ont accumulé. Ils ont beaucoup de temps: ils peuvent jardiner, effectuer des réparations à la maison, tricoter et faire toute sortes de choses qui ont une valeur économique et qui ne sont pas possibles pour la population active. Donc, sous de nombreux rapports, leur situation est beaucoup plus favorable que celle de la population active.

Imposer un fardeau de plus en plus lourd à la population active pour accroître le confort de ces gens-là n'est peut-être pas la solution. Nous devons nous garder d'aller trop loin en ce sens. J'habite dans une région très largement peuplée de retraités, et je vis cette situation quotidiennement. Le confort et la jouissance de la vie des personnes à la retraite qui ont des revenus respectables sont très réels.

En parlant brièvement des femmes, j'ai attiré votre attention sur quelque chose qui, encore une fois, n'est pas abordé dans tout ce qui a été écrit sur le sujet; il s'agit la dépendance totale des femmes à l'égard de l'existence et de l'efficacité de la prochaine génération. Nous semblons tous tenir pour acquis que la prochaine génération et la suivante absorberont le fardeau de toutes ces pensions. Si nous ne prenons pas de précautions au Canada, du train où vont les choses, il n'y en aura pas de prochaine génération. En Allemagne, le taux de natalité est tombé à 1.4 naissance par femme au cours d'une vie, et déjà, certains démographes sont en train de calculer combien de temps encore avant l'extinction totale de toute la population de l'Allemagne. Bien avant que cela ne se produise, tous les pensionnés seraient morts, et le pays serait probablement envahi.

Au Canada, en 1970, plutôt que d'enregistrer 2,098 naissances pour 1,000 femmes, ce qu'il faut pour maintenir la population nous en enregistrons plus de 2,300. En 1975, ce chiffre était tombé à un peu plus de 1,800. En 1980, nous en étions à 1,746. En 1981, le nombre de naissances pour 1,000 femmes s'établissait à 1,704, ce qui est bien en deçà de ce qu'il faut pour simplement remplacer la population. Nous sommes sur la même voie que l'Allemagne de l'Ouest, mais nous avançons plus lentement.

Il y a moyen de corriger cela, si vous voulez, par l'immigration. En adoptant cette voie, ce qu'on appelle la revanche des berceaux vides renversera le pays. Ce n'est pas aussi facile que cela peut paraître pour un pays de dire qu'il n'a qu'à ouvrir les portes et laisser entrer des immigrants pour pallier au manque de naissances au pays même. Cela changerait toute la composition de la population. Il faudrait alors faire face au problème

[Texte]

copied with the digesting in, blending in, merging in, of all these people from other countries, other cultures. You would change the whole way of life, the nature of the Canadian population. It is something to think about. Again, it is a warning to us not to be impetuous in overcommitting the nation to providing very desirable pensions a generation or two in the future and then not having the base from which those benefits are going to be provided.

So I have suggested that since we do have disincentives in the pension field for women to have children, we ought to look at that and see whether we can put some incentives in there. European countries have already looked into and implemented various incentives to encourage the birth rate to come back up again. They have not been very successful. We may have to do something along those lines. Anything we can do in the CPP to remove the disincentive to have children would be a step in the right direction from that point of view, and I have suggested some ways of doing that.

I have ended the brief with a general question about whether perhaps Canada might already be a nation that is overcommitted. We have to be careful to find out. We do not even have the data right now to examine the question very well. But we have to be very careful that we do not pitch forward in liberalizing these plans, especially the non-funded plans, and in creating entitlements, saying, oh, well, it would be politically suicidal to advance the retirement age; you cannot do that; you would not win the next election. It is very short-sighted and very foolish thinking to think along those lines. This has to rise right above politics. This is a subject that transcends political considerations; and that puts you people in a very difficult position, because the changes that are made have to be legislated, and hence you have to look at the question of the political results of making changes.

So prior to making any legislative changes you have to have an educational program. You really have to get material out to the people so they understand what the problems are, what the changes are that are needed, what the reasons are; and when they are ready, then make the changes, but very gradually, phasing in the changes. Do not do anything abrupt. It does not work very well in this field.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you Mr. Calvert.

Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: I would like to thank Mr. Calvert very much on behalf of this committee and myself for his brief. He certainly takes an in-depth view of the whole question of pensions. As for myself, I have been involved in this for several years, and my introduction to pensions was a book of his, which I find still holds true.

I am not going to attempt to ask you questions on anything in depth on this thing, because I have not had a chance to do it, but what I would like to do is ask you, as you know, the

[Traduction]

énorme inhérent à l'immigration: l'intégration de toutes ces personnes venant d'autres pays avec leurs cultures propres. Le mode de vie et la nature de la population canadienne changeraient complètement. Il faut y penser. C'est une mise en garde contre un empressement trop grand du pays à s'engager de façon exagérée à offrir des pensions qui sont tout à fait souhaitables à une génération ou deux à l'avance, alors que la base pour assurer ces avantages n'y serait même pas.

J'ai donc suggéré que, comme il existe dans le programme des pensions des mesures visant à dissuader les femmes d'avoir des enfants, nous devrions examiner la question et voir s'il n'y aurait pas moyen, plutôt, d'encourager les naissances. Les pays européens ont déjà établi diverses mesures pour favoriser un taux de natalité à la hausse. Les programmes n'ont pas tellement bien réussi. Nous devons peut-être faire quelque chose en ce sens. Tout ce qui permettrait, dans le cadre du RPC, de supprimer l'incitation à la dénatalité serait un pas dans la bonne direction et, je vous ai proposé certaines solutions en ce sens.

J'ai conclu mon mémoire par une générale, à savoir si le Canada ne serait pas déjà un pays qui a pris trop d'engagements. Nous devons être prudents dans notre examen. Nous n'avons même pas, actuellement, les données qui permettraient de répondre efficacement à la question. Mais nous devons absolument nous garder contre une trop grande libéralisation de ces régimes, spécialement des régimes non-financés, et nous devons éviter à tout prix de dire qu'il serait suicidaire, sur le plan politique, de reporter l'âge de la retraite, qu'il serait impossible de gagner les prochaines élections en faisant cela. Ce serait manquer de perspicacité et de responsabilité. La question doit transcender la politique. C'est un sujet qui va au-delà des considérations politiques, et cela vous met dans une situation très difficile, car les changements qui seront apportés devront être entérinés dans la loi, et vous ne pouvez faire autrement que de penser aux conséquences politiques de tout changement.

Donc, avant de faire tout changement législatif, il faut un programme de sensibilisation. Il faut exposer dans des documents quels sont les problèmes, quels sont les changements qui s'imposent et leurs justifications, et une fois que la population sera prête, effectuer les changements, mais très graduellement, très progressivement. Il ne faut pas brusquer les choses. Car cela ne fonctionne pas très bien dans un pareil domaine.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci, monsieur Calvert.

Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: J'aimerais remercier, en mon nom personnel et au nom du comité, monsieur Calvert pour son mémoire. Il aborde toute la question des pensions de façon approfondie. Je m'intéresse à ce sujet depuis plusieurs années, et c'est un de ses livres, dont les fondements tiennent toujours, qui m'a servi d'introduction à la question des pensions.

Je ne tenterai pas de vous poser des questions sur des détails, parce que je n'ai pas eu l'occasion d'approfondir le sujet, mais j'aimerais vous poser la question suivante: comme vous le

[Text]

green paper brought up the question of excess interest to solve the problem of inflation in the private sector. I know you have put out a paper that said that solution was not adequate. I wonder whether you would expand on that a bit. Can you very shortly tell the committee why the excess interest approach is not a satisfactory one?

Mr. Calvert: It is technically flawed in different ways. One thing is that the excess interest method gives to those who have and does nothing to those who have not. It directs the extra cost into the wrong place. It adds to the burdens and adds to the excessive benefits where they are very liberal now; where there are no benefits, it does nothing at all. So it puts the wrong solution into the picture. Then again it assumes there is a magic process by which you can get all the assets in your pension fund all of a sudden reinvested at the higher interest rate which has just emerged. You cannot do that.

• 1230

If you have a portfolio of long-term bonds, you cannot all of a sudden convert the portfolio into another position such that it would generate the latest interest rates that are around. Then again, the guide rate they were talking about is something that is not simply a function of the inflation, plus the basic reward for the use of money. It is the result of very complex forces, many of them originating in other countries, in the U.S. particularly. So you would be bludgeoning industry to adjust benefits upwards based on something that maybe Paul Volker just decided, as when he decided last year to raise interest rates in order to break the inflation in the U.S.

That may have nothing to do with conditions in Canada. It is irrelevant, but it would have an enormous impact on employers, on industry all over Canada. It would over-carry at some time. The correlation between this thing is not good—between the excess interest yield and the inflation rate. It is a very bad correlation, and then again it completely cops out in the matter of dealing with unfunded liabilities. There is hardly a pension plan in Canada that does not have large unfunded liabilities.

Now how do you earn excess interest with unfunded liabilities, with funds that do not exist? There is no way, and the CAPSA proposal includes words that suggest that that was sensed, but they decided just not to deal with it, to impose the solution without having the means to get there, to impose the big pension increases that may come under this excess interest method without giving the employers huge multi-billion dollar assets with which to earn the interest that would be needed to make the system work, assets that simply do not exist.

So this system had many different things wrong with it. I could go on. If you do not have copies of this little booklet, Mr. Armstrong can let you have copies. The arguments are all in there.

I was quite distressed after I had made a real analysis of this question to find how much momentum had built up in this

[Translation]

savez, le Livre vert propose la méthode des intérêts excédentaires pour résoudre le problème de l'inflation dans le secteur privé. Je sais que vous avez rédigé un article dénonçant l'inefficacité de cette solution. Pourriez-vous nous expliquer cela plus en détail. Pourriez-vous très brièvement dire au comité pourquoi la méthode des intérêts excédentaires n'est pas une solution satisfaisante?

M. Calvert: Cette solution présente différentes lacunes techniques. Elle améliore le sort des bien nantis et ne fait rien pour les autres. Elle impute les coûts additionnels au mauvais endroit. Elle alourdit les fardeaux existants et ajoute des avantages excessifs là où l'on est loin d'en avoir besoin, et ne prévoit aucun avantage là où c'est nécessaire. Ce n'est donc absolument pas la bonne solution. Cette solution repose sur l'hypothèse selon laquelle suivant un processus magique, tous les actifs du fonds de pension peuvent soudainement être réinvestis au taux d'intérêt plus élevé qui vient d'être fixé. Cela est impossible.

Si vous avez un portefeuille d'obligations à long terme, vous ne pouvez pas tout à coup le convertir pour qu'il rapporte des intérêts selon le dernier taux en vigueur. En outre, le taux-repère n'est pas simplement fonction de l'inflation, mais aussi du rendement de base de l'utilisation de l'argent. C'est le résultat du jeu d'éléments très complexes, dont plusieurs viennent d'autres pays, en particulier des États-Unis. Vous forceriez l'industrie à faire des rajustements à la hausse, par suite d'une décision prise par exemple par Paul Volker qui, comme l'an dernier, a décidé de relever les taux d'intérêt pour mater l'inflation aux États-Unis.

La situation au Canada peut être tout à fait différente. La solution proposée tout aussi inopportune, et elle aurait une incidence considérable sur les employeurs, ou l'industrie partout au pays. Les répercussions se multiplieraient. La corrélation entre le rendement des taux d'intérêt excessifs et le taux d'inflation n'est pas bonne. C'est une corrélation très dangereuse qui flanche complètement sur le plan des exiguïtés sans capitalisation. Il y a très peu de régimes de pensions au Canada qui n'ont pas d'énormes exiguïtés sans capitalisation.

Comment pouvez-vous retirer des intérêts excessifs au moyen d'exiguïtés sans capitalisation, puisque les fonds n'existent même pas? C'est impossible, et l'A.C.O.C.P. avait senti cela venir, mais avait décidé de ne pas en parler dans son mémoire. On ne peut imposer une solution lorsqu'on n'a pas les moyens de se la payer, on ne peut accorder de fortes augmentations des pensions qui découleraient de cette méthode des taux d'intérêt excessifs, sans donner aux employeurs les nombreux milliards de dollars d'actifs indispensables au succès du système, des actifs qui n'existent tout simplement pas.

Alors le système est fautif sous de nombreux rapports. Je pourrais continuer. Si vous n'avez pas d'exemplaires de cette petite brochure, M. Armstrong pourrait vous en remettre. Tous les arguments y sont exposés.

J'ai été très désolé de voir à quel point cette idée avait fait du chemin lorsque j'ai analysé cette question. C'est une

[Texte]

thing. It is a crock. It is not a good solution, honestly. I have been in this business a long time, and if I thought this was good, I would say so. It is not good.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Wolfson has a supplementary.

Mr. Wolfson: If I understand your brief, you do suggest there ought to be some sort of inflation adjustment, but not to the CPI; and you also set out a number of criteria in your little booklet on inflation protection which would suggest you have an alternative in mind that you think is more workable.

Mr. Calvert: I have not addressed the problem of narrowing down the alternatives to one and saying that this is it. You can take a part of the CPI, not the full CPI. That overcarries too; that is a bad one. And again, you have to recognize the less than 100% need to fully index all third-layer pensions to the CPI.

You can take maybe the CPI less a stated percentage, or a percentage of the CPI. Either one of those might be a fairly practical approach. It might be as good as you can do. Or you can give some leeway, maybe a three-year period, to do some catch-up adjusting, and the employer, just as he has to fund up to a certain standard, perhaps could be called on to adjust his pensions up to a certain standard. But give him some time in which to do it. After all, if the employer is snuffed out, the whole pension plan is snuffed out. You have to protect the source.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

It is a pleasure to have you here this morning, Mr. Calvert, and I appreciate your coming. I particularly appreciate the oversight you have given. It gives us an environment we did not have previously to judge a lot of these questions.

I am particularly interested about your belief that the retirement age has to be increased. I say that particularly with respect to other problems I think are going to occur as a result of that, in that in certain industries, as you realize, burn-out is a very significant problem. What we are going to get into, and I would like your thoughts on this, is more of an interlocking between pensions and disabilities, because in some cases a man who has worked 40 years in an industry that is very taxing on his health and he really cannot work any further, I just wondered if you had any thoughts related to a man age 55 to 60 really being old as far as work is concerned as opposed to somebody who can work in another job to age 70 perhaps.

Mr. Calvert: Yes. This phases into the question of technological obsolescence, the fact that a man has been a steel-worker or something all his life and now the robots have taken over that field and he is just not capable of assimilating new skills, certainly things like computer programming and that sort of thing. You can have a burn-out in a psychological

[Traduction]

aberration. Ce n'est pas une bonne solution, honnêtement. Il y a longtemps que je travaille dans le domaine, et si je pensais que c'était une bonne solution, je le dirais. Mais ce n'est pas bon.

Le vice-président (M. Desmarais): M. Wolfson a une question supplémentaire.

M. Wolfson: Si je comprends bien votre mémoire, vous dites qu'il devrait y avoir un rajustement quelconque autre que l'I.P.C. pour tenir compte de l'inflation; et dans votre petite brochure sur la protection contre l'inflation, vous énoncez un certain nombre de critères qui donneraient à entendre que vous avez une meilleure solution à proposer.

M. Calvert: Je n'ai pas étudié toutes les solutions afin d'en arriver à une seule. Vous pouvez prendre une partie de l'I.P.C., mais pas complètement. Cela peut avoir des répercussions, et c'est mauvais. Il faut reconnaître qu'il n'est pas absolument nécessaire d'indexer complètement toutes les pensions de troisième niveau selon l'I.P.C.

Vous pouvez peut-être prendre l'I.P.C. moins un certain pourcentage, ou un pourcentage de l'I.P.C. L'une ou l'autre des solutions pourrait être assez pratique. C'est peut-être le mieux que vous puissiez faire. Ou vous pouvez vous donner une certaine marge de manoeuvre, peut-être une période de trois ans pour permettre de rattraper les rajustements en souffrance, et tout comme l'employeur doit financer jusqu'à un certain point, il pourrait peut-être être tenu de rajuster ses pensions jusqu'à un certain niveau. Mais il faut lui en donner le temps. Après tout, si l'employeur est écrasé, tout le régime de pensions y passe. Il faut protéger la source.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

C'est un plaisir de vous avoir ici ce matin, monsieur Calvert, et je suis heureux de vous voir. J'apprécie particulièrement votre perspicacité. Cela nous donne un autre point de vue que nous n'avions pas auparavant pour analyser ces questions.

Votre idée que l'âge de la retraite doit être augmenté m'intéresse particulièrement. Surtout en ce qui concerne d'autres problèmes qui découleraient du report de l'âge de la retraite, par exemple dans certaines industries où l'usure est un problème très important. Ce qui va arriver, et j'aimerais vos idées là-dessus, c'est un rapport plus étroit entre les pensions et les allocations pour incapacité, parce que dans certains cas, un homme qui a travaillé pendant 40 ans dans une industrie qui est très dure sur sa santé ne peut pas travailler plus longtemps; et j'aimerais que vous me disiez ce que vous pensez d'un homme de 55 à 60 ans qui est trop vieux pour travailler, par rapport à un autre de 70 ans qui peut continuer à travailler dans un autre genre d'emploi.

M. Calvert: Oui. Cela nous amène à la question de l'obsolescence technologique, le fait qu'un homme ait travaillé toute sa vie dans l'industrie sidérurgique ou autre et qui se voit maintenant remplacé par des robots et dans l'incapacité d'apprendre un nouveau métier comme dans le domaine de l'informatique par exemple. Vous pouvez avoir de l'usure

[Text]

sense, or you can have just as well, as we say, a loss of usefulness.

This is going to be one of the great challenges. We will be giving much more attention to problems along these lines in the future than we have been; and I think we should be giving more attention to this question of adequacy of a pension to a person doing nothing at all, starting from a fixed age or even worse, duplicating his full-time earnings if he keeps on working and paying that pension simply because he attained a fixed age. That I think is going to be very uncalled for and the wrong way to go.

But this matter of phasing into retirement, it could be that the victim of a burn-out could make a very good farm worker; you know, if he changed his whole career, he may find a new way of life. If he changes his location, maybe from a big city with a lot of pollution and noise into a rural environment, he might find he gets a new lease on life.

These are things we say are the enlightened things of the future we will have to be giving attention to.

Mr. MacLellan: If you think raising the pension age is going to be a tough political decision, telling somebody they have to change the location of where they are going to live would be a real dandy. That could be a problem.

Mr. Calvert: I am not saying you would compel them; you would set up conditions that make it possible for him to make changes of this sort.

Mr. MacLellan: You mentioned, too, that you feel the OAS should be completely funded. Is it funded?

Mr. Calvert: I am not saying I feel it should be completely funded. What I have said is we should at least know what our obligations are. We have no statistics. We do not know what the unfunded liabilities are. I have said that I think the civil service benefits should be properly funded and properly invested in productive assets. That is something else; but the OAS, no, I would not make that . . .

Mr. MacLellan: I am particularly interested, too, in the question of funding of the CPP. You say that it should be funded. As you know, the provinces have the right to the funding now for investment purposes. Do you think this money should instead be given to the private sector; and if you do, on what basis should the private sector invest these funds, and how should it be allotted to particularly small through large firms that could use this funding for investment purposes?

Mr. Calvert: I have never said that the CPP should be funded up to full actuarial funding standards in the same way as private plans because if you did that, the fund would be so staggeringly large, so enormous, that the investment of the fund assets would become a very dominant feature of the Canadian economy, and these would become the target of

[Translation]

psychologique, ou tout simplement, comme on dit, une perte d'utilité.

C'est l'un des grands défis que nous devons relever. Nous devons accorder désormais beaucoup plus d'attention à ce genre de problème, et je pense que nous devons nous pencher plus sérieusement sur la question de l'opportunité de verser une pension à une personne qui ne fait rien, à partir d'un âge donné ou encore, à doubler les revenus de cette personne si elle continue à travailler et à cotiser à son régime de pensions simplement parce qu'elle a atteint un certain âge. Cela serait très inopportun et très mauvais.

Mais pour ce qui est de la retraite progressive; il se pourrait bien que la personne usée puisse faire un très bon travailleur agricole; si la personne changeait de carrière, elle pourrait se trouver une nouvelle vie. Si elle changeait de lieu de résidence, si elle déménageait de la grande ville, où il y a beaucoup de pollution et de bruit pour aller dans un milieu rural, elle trouverait peut-être un nouveau souffle de vie.

C'est le genre de situations sur lesquelles il faudra se pencher pour l'avenir.

M. MacLellan: Si vous pensez que relever l'âge de la pension sera une décision politique difficile à prendre, il n'en sera pas moins difficile de dire à quelqu'un qu'il doit changer de lieu de résidence. Cela pourrait être un véritable problème.

M. Calvert: Je ne dis pas que vous les obligeriez à déménager; vous pourriez faire en sorte que les conditions soient favorables à un déménagement.

M. MacLellan: Vous avez dit aussi que le programme de sécurité de la vieillesse devrait être pleinement financé. Est-il financé?

M. Calvert: Je ne dis pas qu'il devrait être financé à 100 p. 100. J'ai dit que nous devrions au moins savoir quelles sont nos obligations. Nous n'avons pas de statistiques. Nous ne savons pas à combien s'élèvent nos exigences sans capitalisation. J'ai dit que les programmes de la Fonction publique devraient être bien financés et investis efficacement dans des actifs productifs. Mais cela, c'est différent; quant au programme de sécurité de la vieillesse, non, je ne dirais pas que . . .

M. MacLellan: Je m'intéresse particulièrement aussi à la question du financement du R.P.C. Vous dites qu'il devrait être financé. Comme vous le savez, les provinces ont maintenant droit aux fonds pour fins d'investissement. Pensez-vous que cet argent devrait être remis plutôt au secteur privé, et dans l'affirmative, en fonction de quoi le secteur privé devrait-il investir ces fonds, et comment ce dernier devrait-il être attribué en particulier depuis les petites entreprises jusqu'aux grandes qui voudraient investir ces fonds?

M. Calvert: Je n'ai jamais prétendu que les RRC devraient être financés comme les Caisses privées, de façon à répondre aux normes actuarielles, car, s'ils l'étaient la caisse serait si énorme que les fonds qu'elle contiendrait joueraient un rôle prépondérant au sein de l'économie canadienne et chacun des partis politiques aurait grand intérêt à être chargé de l'admi-

[Texte]

every political party trying to get control over them. However, there have been suggestions which I rather like, to do a bit more in the way of funding than we have been doing to create more of a cushion against depressions and that sort of thing. We have seen a very lurid example in the U.S. of a fund that has been let run down and down to the point where it is practically exhausted, right at the worst possible time, in a depression. If we do more, get a contribution rate such that we build up a fund higher than it is, but have it invested in real productive assets that would create a foundation for the economy of the future. I mentioned afforestation at one point; that is the kind of thing—resource enhancement. The actual investment would be non-politically controlled. You would have to go to great lengths, and you may or may not be successful, but at least it should be studied whether you can insulate the blessed thing against politics, so you have a non-political board or commission or whatever, determining the investment of the assets.

Right now I think we see the worst of every possible world in the sense that the money simply goes to the provinces. They regard it as money from heaven. They say: Oh, well this is our money. So they do not have to raise as many bonds as they would otherwise. It is easy money; hence it is maybe spent on things that do not show much afterwards. It may be easier for provinces getting that money to spend it in ways which they would not have done if they had had to raise the money or tax the money from their own residents. Every principle of the pension fund investment is violated by the way the CPP is funded now. You know, putting it all in these 20-year bonds that have substandard interest rates. Not a good example at all. You cannot see at the end of it all what has been accomplished—what resources are there as a result of that \$21 billion of bonds' having been generated, and then the question whether they will pay interest on them. You know there has never been a penny of interest paid yet on any of them, and the question is still in the air whether they ever will pay any interest, and that is a bad situation.

Mr. MacLellan: You mentioned too, sir, that there is a large number of pensioners, senior citizens who are not receiving the benefits of life that a lot of pensioners are receiving. I am particularly interested in this aspect, and I would like your comments on how we reach these people that are not receiving the benefits. Do we do it through and increased GIS as opposed to maintaining the OAS as it is at present and the CPP as it is now? How do you see the CPP, the OAS and the GIS in relation to helping these people that really are most in need?

Mr. Calvert: Well first of all the CPP does not get to them. I think we have to eliminate that one; it does not reach them. Secondly, as between the OAS and the GIS, the GIS puts the money right there where the need is the greatest. If we have limited resources, which of course we have, then this is the most economical way of getting the most money to the place where the need is the greatest. Now it would be very nice if we could wipe out the means test and make this universal and do all those things we were listening to a little earlier this morning; that would be lovely, but we do not have unlimited resources. We have a budget deficit now—what \$30 billion in

[Traduction]

nistration de la caisse. Cependant, on a proposé des moyens d'accroître le financement pour protéger contre les dépressions et d'autres phénomènes et certaines de ces solutions me plaisent. Il y a eu, aux États-Unis, l'exemple très frappant d'une caisse que l'on n'a pas renouvelée et qui, aujourd'hui est presque épuisée alors que nous sommes en pleine dépression et que ce n'est pas du tout opportun. En faisant plus qu'on en fait maintenant, en augmentant les contributions pour accroître la caisse et en investissant les fonds de manière à produire un bon rendement, on jetterait les bases d'une économie plus solide. J'ai parlé tout à l'heure de la forestation; voilà le genre de chose, la mise en valeur des ressources naturelles. L'investissement des fonds de la caisse ne sera pas confié aux politiciens. Ce serait extrêmement difficile, peut-être impossible, mais il faudrait trouver moyen de mettre la caisse à l'abri de la politique et de confier l'investissement des fonds à un conseil ou une commission qui soit non partisan.

En ce moment, nous vivons dans le pire des mondes, en ce sens que les fonds sont simplement confiés aux provinces. Pour elles, c'est de l'argent qui tombe du ciel. Elles se disent que cet argent leur appartient. Elles n'ont pas à émettre autant d'obligations qu'elles auraient émises autrement. C'est de l'argent gratuit; on peut donc le dépenser pour acheter des choses qui ne paraissent pas tellement. Il est peut-être plus facile pour les provinces de consacrer ces fonds à des choses dont elles se seraient passées s'il avait fallu les financer à partir de recettes fiscales. L'administration du RRC va à l'encontre de tous les principes régissant l'investissement des caisses de retraite. Vous savez, on investit le tout dans des obligations de vingt ans dont le taux d'intérêt est inférieur à la norme. Cela ne donne pas du tout le bon exemple. On ne voit pas le résultat; on ne sait pas si l'émission d'obligations au montant de 21 milliards de dollars a produit des gains et on ne sait pas si les intérêts seront payés. Vous savez, on n'a jamais versé un sous des intérêts rapportés par ces obligations et on n'est pas certain si ces intérêts seront payés. Tout cela, c'est très mauvais.

M. MacLellan: Vous avez dit, monsieur, qu'il y a beaucoup de retraités et de personnes âgées qui ne touchent pas les prestations que les autres reçoivent. Cet aspect m'intéresse particulièrement et je voudrais savoir si vous avez une idée de ce que nous pourrions faire pour rejoindre ces personnes-là. Faudrait-il augmenter la SRG, au lieu de maintenir la SRG et la RRC à leur niveau actuel? S'il s'agissait d'aider les gens qui en ont vraiment besoin, quel serait le rôle du RRC, de la SRG et de la SDV?

M. Calvert: Tout d'abord on peut écarter le RRC, parce que les gens en question n'y participent pas. Ensuite, s'il faut choisir entre la SDV et la SRG, ce dernier permet d'acheminer les fonds vers ceux qui en ont le plus besoin. Étant donné que nos ressources sont limitées, c'est là la manière la moins coûteuse d'assurer que ceux qui en ont le plus besoin reçoivent autant que possible. Ce serait beau de pouvoir supprimer le test des moyens, rendre le régime accessible à tous et faire toutes les belles choses dont on a parlé ce matin; ce serait très gentil, mais nos ressources ne sont pas illimitées. Notre déficit budgétaire s'élève à quelque 30 milliards de dollars—la

[Text]

Canada—so when we talk about general revenue the real question is, what general revenue? When you have a \$30 billion deficit, what general revenue? You are spending \$30 billion more than you are getting now. So where is the general revenue?

Whatever it is you spend in this area, has to be very carefully spent. So I would think that you have to go through the route of the GIS. That is really the only sensible way to approach it, I believe. You must be careful and economical in doing it. There is a need, and it should be met.

Mr. MacLellan: You mentioned, too, in your statements that there is a possibility of pensioners' getting an economic value out of their home.

Mr. Calvert: Oh, yes, yes.

Mr. MacLellan: Maybe you could elaborate on that.

Mr. Calvert: There is a system which is being provided now in some places. I think it has been heard of in Canada, but it has been developed more in the U.S. in the State of New York, in the State of Wisconsin or Minnesota I am not sure which of those two, and in California. There is a type of purchase of the house with the right of the lady—usually it is a widow—to continue living in the house. She gets the purchase money paid as a stream of money over a period of 10 years, at the end of which, if she is still living, a life annuity is purchased.

Now, if she leaves the house before she dies the income continues to her. The purchaser of the house simply has to wait until she vacates the house before getting possession. The life annuity portion of it takes care of the horrible problem which would arise under these reverse mortgages and things, when a payment is made for a certain length of time and then stops. That is not an acceptable solution, but the stream of money for a period of time, followed by a life annuity works well. All the technical details have been worked out. This type of arrangement is operating, there is a firm in Carmel in California that has particularly developed a good version of this system. It is being encouraged by legislators in New York. Washington has had a committee looking into it and there has been a Congressional committee report which I can get for you.

Mr. MacLellan: I would appreciate it if you would.

Mr. Calvert: I would like to see this given wide circulation in Canada. I know myself of cases around Victoria. I have talked to a Royal trust company about this, and they say that a large section of what they do involves this exact type of case; these ladies live in great poverty and cannot visit their grandchildren, they cannot give gifts and yet they are living in a house that might be worth \$130,000. They can hardly pay the taxes on it, let alone maintain it.

Mr. Dantzer: Providing you get the government to keep their hands off it. Well that is the next thing. If you develop that through the government, an income, the government will take it all, whereas at the moment a house is tax exempt. If she

[Translation]

question est donc celle de savoir d'où viendront les fonds. Lorsqu'on a un déficit de 30 milliards de dollars, peut-on vraiment parler de financer un régime à partir de recettes fiscales générales? On dépense déjà 30 milliards de plus qu'on en reçoit. Peut-on vraiment parler de recettes fiscales générales?

Peu importe ce que l'on dépense, il faut le faire prudemment. Il faudrait donc, à mon avis, passer par le SRG. Quant à moi, il n'y a que cela qui soit raisonnable. Il faut être prudent et économe. Les besoins existent et il faut y répondre.

M. MacLellan: Vous avez dit également dans votre déclaration qu'il y ait une possibilité que la maison familiale rapporte quelque chose aux retraités.

M. Calvert: Oui, oui.

M. MacLellan: Vous pourriez peut-être élaborer.

M. Calvert: À certains endroits, on a mis en place un système. On en a entendu parler au Canada, mais c'est plus courant aux États-Unis: dans l'état de New York, du Wisconsin ou du Minnesota, je ne sais pas lequel, et en Californie. On achète la maison et on permet à la dame—il s'agit, dans la plupart des cas, d'une veuve—de continuer à l'habiter. Les paiements lui sont versés sur une période de dix ans, à la fin de laquelle, si elle est toujours vivante, on achète une rente viagère.

Si elle quitte la maison avant qu'elle ne meurt, elle continue à toucher les paiements. Avant de prendre possession, l'acheteur doit simplement attendre à ce qu'elle quitte la maison. La rente viagère permet de contourner le problème posé par des hypothèques renversés et d'autres arrangements, en vertu desquels les paiements cessent après un certain temps. Ce n'est pas là une solution acceptable; mais le système selon lequel les paiements sont échelonnés sur une période donnée, et qu'on achète ensuite une rente viagère, est très satisfaisant. Les détails techniques ont été réglés. Le système est déjà en place à certains endroits et il y a une compagnie située à Carmel en Californie qui a mis au point un modèle particulièrement intéressant. La législature de l'État de New York est très en faveur. A Washington, on a chargé un Comité de faire une étude là-dessus et le Comité du congrès a publié un rapport dont je peux vous obtenir un exemplaire.

M. MacLellan: Je vous en serais bien reconnaissant.

M. Calvert: Je voudrais que ce système soit connu du public canadien. Je connais moi-même des personnes qui habitent près de Victoria. J'en ai parlé à des représentants de la Royal Trust et ils m'ont dit qu'ils s'occupent souvent de personnes dans cette situation-là; il s'agit de veuves qui sont extrêmement pauvres, qui ne peuvent pas rendre visite à leurs petits enfants, qui ne peuvent pas faire de cadeaux, mais qui habitent dans une maison qui vaut peut-être \$130,000. Elles arrivent à peine à payer les taxes là-dessus, sans parler de l'entretenir.

M. Dantzer: Il faudrait assurer que le gouvernement ne s'en mêle pas. C'est l'étape suivante. Si l'on fait en sorte que les paiements sont considérés comme un revenu, le gouvernement prendra tout, alors que, en ce moment, une maison n'est pas

[Texte]

gets a stream of income, will that not attract government taxes?

Mr. Calvert: It would be subject to income tax, but then income is not at a very high level. At least she can now visit her grandchildren. I have seen pictures of women absolutely radiant talking about this arrangement that they have made.

Mr. MacLellan: Also, they are living in poverty and the value of the house goes to their children when they die . . .

Mr. Calvert: Yes, all of a sudden one day, they are not there any more and a big asset goes into the hands of somebody.

Mr. MacLellan: Could you send information regarding that plan?

Mr. Calvert: Yes, I could get it for you.

Mr. MacLellan: For instance an organization like a trust company would buy the house on this basis?

Mr. Calvert: Yes. For instance, the Sears organization, which has the Allstate Insurance Company. They do retail sales of houses; they do house insurance and they have life insurance; they have all the different facilities, financial services that are involved in getting this thing to operate. I have been trying to get them to pick this up and make a big thing of it. There are millions of cases like this. It would be a great contribution if we can get it adopted and spread widely over Canada, a very good thing.

Mr. MacLellan: You mentioned too, sir, that the financial needs of a pensioner diminish. Are there any figures to indicate for instance, what the financial needs of a person of 65 would be, as opposed to someone who would be 80? Do they diminish through the retirement period? Also, what are the needs of a single pensioner as opposed to a couple?

Mr. Calvert: Well I have looked at large volumes of statistics dealing with these expenditure patterns as the age advances, and I came to the conclusion that there is a shrinkage of about 2% a year in the cash needs as age advances, about 2% a year.

Mr. MacLellan: From 65 onward?

Mr. Calvert: Yes. Now as to the needs of a single person versus a couple, of course there are lots of individual situations which make any average figure, maybe, inapplicable in an individual case. I would say, in general, about 60% or two-thirds is about the need of a single versus a couple, 60% or maybe 65% or something in that area.

• 1250

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Your last question, Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you very much, Mr. Chairman.

If I can go back for a minute, I have just one more question, and that relates to the CPP and funding. Do you have a figure

[Traduction]

imposable. Le revenu provenant de la vente de la maison ne serait-il pas imposable?

M. Calvert: Ce serait imposable, mais le taux d'imposition ne serait pas très élevé. Elle pourrait au moins rendre visite à ses petits enfants. J'ai vu des photos de femmes qui étaient absolument ravies par l'arrangement.

M. MacLellan: D'ailleurs, elles vivent dans la pauvreté et, lorsqu'elles meurent ce sont leurs enfants qui héritent de la maison.

M. Calvert: Oui. Tout d'un coup elle n'est plus là et la maison passe à quelqu'un d'autre.

M. MacLellan: Pourriez-vous nous envoyer des informations concernant ce régime?

M. Calvert: Oui, je pourrais vous en procurer.

M. MacLellan: Je suppose, par exemple, que la maison pourrait être achetée par une compagnie de fiducie?

M. Calvert: Oui. Par la compagnie Sears, par exemple, qui est propriétaire de la *Allstate Insurance Company*. Elle vend des maisons, des assurances-maison et des assurances-vie; et elle offre les services financiers et autres, auxquels il faut avoir recours pour arranger ce genre de chose. J'ai essayé de les convaincre de prendre cela et d'en faire grand cas. Il y a des millions de personnes qui sont dans la même situation. Ce serait formidable, une très bonne chose, si l'on réussissait à faire adopter le système et à le mettre en place dans l'ensemble du Canada.

M. MacLellan: Vous avez dit également, monsieur, que les besoins financiers d'un retraité vont en diminuant. Avez-vous, par exemple, des chiffres qui démontrent les besoins financiers d'une personne de 65 ans, par rapport à une personne qui a plus de 80 ans? Ses besoins continuent-ils à diminuer au cours de la période de la retraite? Quels sont les besoins d'un retraité seul, par opposition à un couple?

M. Calvert: J'ai étudié un grand nombre de statistiques concernant les dépenses effectuées par les personnes âgées et l'évolution de celles-ci et j'en suis arrivé à la conclusion que les dépenses diminuent d'environ 2 p. 100 par année, à mesure que la personne vieillit. D'environ 2 p. 100 par année.

M. MacLellan: À partir de l'âge de 65 ans?

M. Calvert: Oui. En ce qui concerne les besoins d'une personne seule, par opposition à un couple, la situation varie d'une personne à l'autre et les chiffres ne s'appliquent pas forcément pour chacun. Je dirais qu'en général, on peut compter pour une personne seule environ 60 p. 100 ou les deux tiers de ce qu'il en coûte pour deux. Soixante ou 65 p. 100, peut-être, à peu près.

Le vice-président (M. Desmarais): C'est votre dernière question, monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Permettez-moi de revenir en arrière un instant, et déposer une dernière question concernant le RPC et le financement.

[Text]

as to what you would say would be the percentage of the CPP that should be funded and what percentage should be pay-as-you-go?

Mr. Calvert: I had not thought of it quite in that way; but if you do look at it that way, I think my thoughts would be consistent with, say, funding one-third of it and having two-thirds of it pay-as-you-go or something along that line. But the one-third would be funded; and of course, this is very conditional on the investment of any fund like that being handled productively from an economic point of view, a real economic point of view, not just dissipated in assets coming to provinces with no indication at all as to how they are going to be used, like in promoting boondoggles, building monuments, paying extra big pensions, putting on campaigns or something, all of which leave no trace a generation later to help to pay the pensions for the people who then expect to get pensions.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome you, Mr. Calvert. It has been a very interesting presentation.

Mr. Calvert: Thank you.

Mr. Miller: I just want to pursue the investment aspect to some extent. Has there been any analysis—I think maybe you are indicating there has not been an adequate one—or a differentiation between investment in private plans and in private investment as opposed to public? Is there any information we should specifically be looking at to support your contention that public-plan money is not invested in productive, economic growth fields?

Mr. Calvert: You just try to get a picture of the investment results under the CPP; or take a look at the assets of the federal civil service retirement system, which as I understand them, consist more of an IOU, just a book entry which is to be made good by the next generation. There has been no contribution to the economy whatsoever as a result of that kind of investment. Look at the assets of the Ontario Civil Service retirement system.

Mr. Miller: Would some of those funds not have been invested in hydro projects, schools, hospitals and roads; and is that not a contribution to future generations who are not going to be burdened with at least all the costs of supplying themselves with transportation, energy and things like that?

Mr. Calvert: I think B.C. has done better—I think—than some other provinces. B.C. has done things along the lines you have mentioned. I do not know whether or not that accounts for all the CPP money, but I do know some of it has gone in those directions.

What about the B.C. Railway, though? Some of it has gone into that. Is that a good, economic asset? I have heard things that would question that.

Mr. Miller: I suppose we could find examples of investment funds in the private sector that did not pan out, too.

[Translation]

Pouvez-vous nous dire quel pourcentage du RPC devrait être financé, à votre avis, et quel pourcentage devrait être payé au fur et à mesure?

M. Calvert: Je n'y avais pas pensé sous cet aspect. À bien y penser, je crois que je préconiserais le financement à un tiers à l'avance, et des deux autres tiers au fur et à mesure, ou quelque chose du genre. Mais le premier tiers serait en définitive financé, ce qui, bien sûr, dépend en grande partie si les fonds ont été investis de façon rentable ou s'ils ont plutôt été dilapidés en projets inutiles, en monuments, en pensions trop élevées, en campagnes ou d'autres choses qui, une génération plus tard, ne laisseront rien pour payer les pensions de ceux qui s'attendent à ce moment-là à en recevoir.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Je veux d'abord vous souhaiter la bienvenue, monsieur Calvert. Votre présentation a été très intéressante.

Monsieur Calvert: Merci.

M. Miller: Je voudrais seulement poursuivre un peu plus longuement l'étude de l'aspect investissement. A-t-on fait des analyses—je pense que vous sous-entendez qu'il n'y a pas eu d'analyses suffisantes—et a-t-on fait la différence entre investir dans un régime privé par opposition à un régime public? Y a-t-il des données qui viendraient appuyer votre thèse voulant que les fonds des régimes publics ne sont pas investis de façon productive dans des domaines en expansion?

M. Calvert: Vous n'avez qu'à regarder les résultats des investissements du RPC, ou l'actif accumulé en vertu du régime des rentes des fonctionnaires fédéraux. À ce qu'on me dit, ce dernier consiste plutôt en une reconnaissance de dette, une inscription sur papier qui devra être respectée par la prochaine génération. Ces sortes d'investissements ne contraignent d'aucune façon à l'économie. On n'a qu'à penser à l'actif du régime de pensions des fonctionnaires de l'Ontario.

M. Miller: Se pourrait-il qu'une partie de ces fonds ait été investie dans des barrages hydro-électriques, des écoles, des hôpitaux ou des chemins, cela ne constitue-t-il pas une contribution aux générations à venir, qui pourront profiter de ces investissements?

M. Calvert: Je crois que la Colombie-Britannique a mieux fait—à mon avis—que d'autres provinces. La Colombie-Britannique a mis en oeuvre des projets semblables à ceux que vous mentionnez. Je ne sais si tout le RPC est investi de cette manière, mais je sais qu'une partie du moins l'a été.

Prenons par exemple le *B.C. Railway*. Une partie des fonds a été investie là-dedans. Est-ce un investissement justifiable du point de vue économique? D'après ce que j'ai entendu dire, il se pourrait que non.

M. Miller: Je suppose que nous pourrions trouver des exemples d'investissement dans le secteur privé qui n'ont pas bien réussi.

[Texte]

Mr. Calvert: Oh, I know. In general, the private pension funds are well invested. They are diversified; they are under good investment guidance, and they have been a great contributor to the building up of the economy in Canada or the elimination of the need to borrow from the U.S. or overseas, whereas many of these civil service plans and the public... Well, take the OAS. There are no assets, none.

Mr. Miller: I think one of the problems, possibly, so that provinces do not invest in more adequate industries where there is a return is: Is there not some philosophical objection to having government pension plans invested in the private sector?

Mr. Calvert: I have never heard of any. I know it has been considered in B.C. There have been meetings over in Victoria by investment firms with the Finance ministry as to whether or not the B.C. Civil Service Pension Fund and such should be invested just as the forest industry pension funds are invested; that is, through skilled, independent investment counsel in the private sector. There is no reason I have ever heard why they should not be.

Mr. Miller: Okay, I want to deal a little bit with expansion. You have indicated the problem is that some inflation protection is certainly an advantage to those people who are already covered by public and private plans, but is a disadvantage to those who do not have plans.

Could you expand a little bit on how you see coverage being expanded, whether it should be mandated in the private sector or voluntary? You have given two proposals in your brief, I think.

Mr. Calvert: Yes, right. Ontario, of course, had the purse plan, which was a mandatory system. It was rigid and it was work-based. That is one approach.

In B.C., in the B.C. green paper on pension policy, there was a different approach, which in the early stages, at this time, would be on a voluntary basis, the aim being to try to sweep in all the small employers and so on, as far as you can do it, by educational means and by making the actual machinery available, which is not right now.

Wells Bentley in Ontario, a very experienced commissioner or superintendent of pensions who had a consulting background before that, suggested, for example, you could have a pension plan for a town. Say the Town of Sidney, B.C., would have its own pension plan for all the small employers in that town. He thought this was a very nice idea, and I have to say I agree with him. I think it should be tried on a voluntary basis.

It may be you could get a lot of coverage that way, and you do not have to limit it to simply work-related people. You can bring in housewives or you can bring in self-employed or part-time workers. Any kind of people could contribute to this thing, and it would have the one basic machinery to cover all these many, many individuals and employers.

[Traduction]

M. Calvert: Oui, je le sais. En général, les fonds de pension sont bien investis. Ils sont placés à divers endroits sur l'avis de bons conseillers en placement. Ils ont contribué à mettre sur pied l'économie canadienne et ils nous évitent d'emprunter aux États-Unis ou outre-mer, tandis qu'un grand nombre de régimes de pension de la Fonction publique... Prenons la sécurité de la vieillesse, par exemple. Ce régime a un actif parfaitement nul.

M. Miller: Je crois qu'un des problèmes qui se posent, et qui empêchent peut-être les provinces de placer plus astucieusement leur argent, c'est qu'elles ont peut-être des objections d'ordre philosophique à investir les fonds de pension du gouvernement dans le secteur privé.

M. Calvert: Je n'ai jamais entendu parler d'objections de la sorte. Je sais qu'on y a songé en Colombie-Britannique. Les représentants du ministère des Finances ont rencontré des conseillers en placement pour déterminer si le fonds de pension de la Fonction publique et d'autres fonds semblables devraient être investis comme le sont les fonds de pension des employés de l'industrie forestière, c'est-à-dire par l'entremise de conseillers privés compétents. Je n'ai jamais entendu dire que cela ne pouvait se faire.

M. Miller: Bon, je voudrais parler un peu aussi d'expansion. Vous avez dit qu'il était avantageux pour ceux qui participent déjà à des régimes publics et privés d'être protégés contre l'inflation, tandis que c'est un désavantage dans le cas de personnes qui ne participent pas à un tel régime.

Pourriez-vous nous dire comment vous envisagez l'amélioration des services, et devrait-on confier cette tâche au secteur privé ou laisser à chacun le choix de s'en prévaloir ou non? Vous avez mentionné deux solutions dans votre exposé, je crois.

M. Calvert: Oui, en effet. L'Ontario, bien sûr, avait le régime de déboursés obligatoires. C'était un système rigide fondé sur le travail. Voilà une des deux solutions.

En Colombie-Britannique, dans le Livre vert exposant la politique en matière de régimes de pensions, on préconisait une méthode différente, qui, pour le moment, ne serait pas obligatoire au cours des premières étapes. Il serait possible ainsi de regrouper tous les petits employeurs, par des campagnes d'information et en offrant les structures nécessaires, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle.

En Ontario, un commissaire ou surintendant des pensions du nom de Wells Bentley, qui avait aussi une formation comme conseiller, a proposé qu'on pourrait créer un régime de pensions pour une ville. Disons que la ville de Sidney, en Colombie-Britannique, avait son propre fonds de pension pour tous les petits employeurs de la ville. L'idée lui plaisait, et je dois dire que j'abonde dans son sens. Je crois que ces fonds de pension ne devraient pas être obligatoires.

On pourrait peut-être améliorer les services ainsi, et le régime ne se limiterait pas aux travailleurs à temps plein. Les ménagères, les travailleurs à temps partiel, bref, tous pourraient contribuer à ce régime, qui aurait les structures voulues pour répondre aux besoins des divers employeurs et employés.

[Text]

I would like to see that tried. I think that is the nice way to go, and it may work very well.

It is just like the B.C. medical. It is not compulsory. You do not have to be under B.C. medical. Most people are, and it is a wonderful system. I do not think anybody would come along now and say: We have to pass a law and make it compulsory to be in B.C. medical. People do not see it that way. They say you are stupid if you are not in it; and this could be the way they would see a provincial pension system, if it were established.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): This is your last question, Mr. Miller.

Mr. Miller: Could I have two more?

Just quickly, what do you feel is the responsibility from the tax system to give incentives to a plan that you were talking about? Would that require an additional tax incentive on the part of the federal government?

Mr. Calvert: Do you mean the one I have just been talking about?

Mr. Miller: Yes.

Mr. Calvert: Oh, yes, it would have to have the same tax advantages that an existing private plan has available to it now.

For example, MacMillan Bloedel Limited or any big... Well, that is a Crown corporation, but take B.C. Telephone. These all have tax advantages, tax shelters, and the same tax shelter would be available to this one. RRSPs have tax shelters. The same tax shelter would be available to this plan I have been talking about.

Mr. Miller: I have difficulty with expansion of tax incentives to pension plans. We are leading to higher government deficits, are we not? We are just transferring the debt from the private sector and deferred wages to the income tax system and to the general taxpayer of Canada.

Mr. Calvert: If the result is to expand the resources, the savings of the nation, through this kind of approach, it would lead to a strengthening of the economy; and that would more than make up the effect of any tax concessions that are made, I believe. I think it would not be very long at all before the overall strengthening of the economy would more than balance out any question of loss of taxation, because I do not think that would be so very big, not at all. I think the gain for the economy would be greater. The tax base itself would be expanded.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you very much, Mr. Calvert, for your very interesting brief.

This committee is adjourned until 3.30 p.m.

[Translation]

J'aimerais qu'on essaie ça. L'idée me semble bonne en principe, et cela pourrait très bien marcher.

C'est comme le régime d'assurance-maladie de la Colombie-Britannique, qui n'est pas obligatoire. Même s'ils ne sont pas obligés d'y participer, la plupart le font, et c'est un merveilleux système. Je ne crois pas que quelqu'un s'aviserait de dire maintenant qu'il faudrait que le régime soit obligatoire. C'est une autre façon de voir les choses. Les gens disent qu'on ne gagne pas à ne pas faire partie du régime, et c'est de cette façon qu'ils verraient un régime de rentes provincial, s'il leur était offert.

Le vice-président (M. Desmarais): C'est votre dernière question, monsieur Miller.

M. Miller: Pourrais-je en poser deux autres, s'il vous plaît?

Rapidement, à quel point pensez-vous que le système d'imposition devrait encourager le régime que vous avez mentionné? Le gouvernement fédéral devrait-il créer des abris fiscaux exprès?

M. Calvert: Pour le régime dont nous venons juste de parler?

M. Miller: Oui.

M. Calvert: Oui. Il faudrait offrir les mêmes avantages dont jouissent actuellement les régimes privés.

MacMillan Bloedel, par exemple, ou tout autre grande... Non, ça c'est une Société de la Couronne, prenons plutôt *B.C. Telephone*. Les avantages et les abris qui s'appliquent à eux s'appliqueraient aussi au régime dont nous parlons. Les REER sont touchés par des abris fiscaux, le régime dont nous parlons le serait aussi.

M. Miller: J'ai de la difficulté à appliquer les abris fiscaux aux régimes de pensions. Cela provoquerait de plus grands déficits, non? Nous ne ferions que transposer la dette envers le secteur privé et les salaires reportés au système d'impôts et au contribuable canadien.

M. Calvert: Si cela a comme résultat d'augmenter les ressources, les économies de la population, cela a comme résultat de renforcer l'économie, ce qui compenserait amplement les concessions faites du point de vue de l'impôt, je crois. Je pense que ce ne serait pas long que les répercussions bienfaites sur l'économie viendraient compenser les pertes en impôts, qui, à mon avis, ne seraient pas si importantes que ça. Je crois que les avantages seraient plus considérables que les désavantages. L'assiette fiscale elle-même en serait renforcée.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Calvert, merci de votre très intéressant exposé.

La séance est levée jusqu'à 15h30.

[Texte]

[Traduction]

• 0900

The Chairman: I will call the morning session to order, please. For the benefit of the members of Parliament who are on the committee, it is not shown here, but we are adding a group. It is Fred Mahoney on behalf of the Council of Senior Citizens' Organizations of B.C., and Fred, perhaps you would like to also introduce your colleague.

Mr. Fred Mahoney (Director, Council of Senior Citizens' Organizations of B.C.): Good morning, Mr. Chairman. As you can readily see, we are not a couple of débutantes preparing for the governor's ball.

The Chairman: It seems to me that we have seen you every day. You have been here as much as we have.

Mr. Mahoney: It does not hurt to pick up a little information along the way.

Mr. Chairman, thank you for having us here. Our delegation consists of Mr. J. Doyle, the treasurer of our council and a member of our committee on pension reform. It also includes Mr. R. Hunter and myself. We represent senior citizens' organizations that are affiliated with our council. Our officers, who are attending the national convention, have entrusted us with the responsibility of answering your questions.

We wish to apologize at the outset for our inability to provide this committee with our submission in both our official languages. It is to the lasting discredit of our forefathers that they lacked the foresight to make it mandatory that our educational system provide for bilingualism in our schools. We see the divisions within our country in many areas as a result of this oversight.

Having examined the submissions and questions and answers sections arising from the briefs so far received, we wish to commend you and your committee for your courage in tackling so awesome a task. The problems facing you and your committee seem almost insurmountable, but we are confident, from observing your diligent and probing inquiries, that you are up to the challenge and, as a result, will recommend short- and long-term solutions to advance the objective of better pensions for all Canadians.

In our perusal of a number of the briefs submitted, there emerges, in our view, a near paranoia with respect to government control of the administration of the pension funds of Canadians. We harbour no fears in this regard as to the basic pension for all Canadians.

As to the question of mandatory funding and vesting by those opposed, the flag of freedom is waved vigorously to distract from the main objective of pension reform. It has been said—we cannot recall by whom—that patriotism is the last refuge of rascals, or words to that effect.

Having said that, we note that, although they are averse to mandatory funding in most cases and early vesting in all cases, they are quite prepared to let future generations of taxpayers

Le président: Je déclare la réunion du matin ouverte. Pour la gouverne des députés qui ne sont pas membres du Comité, nous allons rajouter un groupe à notre liste de témoins. Il s'agit de M. Fred Mahoney au nom du *Council of Senior Citizens' Organization of B.C.* Je vais vous demander, Fred de nous présenter votre collègue.

M. Fred Mahoney (directeur, Council of Senior Citizens' Organization of B.C.): Bonjour, monsieur le président. Comme vous pouvez le constater facilement, nous ne sommes pas des jeunes débutantes qui se préparent au bal du gouverneur.

Le président: Il me semble qu'on vous a vus tous les jours. Vous êtes ici autant que nous.

M. Mahoney: Cela ne fait pas de mal d'apprendre quelque chose en cours de route.

Monsieur le président, nous tenons à vous remercier de nous avoir donné la possibilité de comparaître devant vous. J'ai avec moi M. J. Doyle, trésorier de notre conseil, et membre de notre comité sur la réforme des pensions, et également M. R. Hunter. Nous représentons tous les organismes du troisième âge qui sont affiliés avec notre conseil. Nos membres du bureau directeur qui assistent au congrès national, nous ont confié la responsabilité de répondre à vos questions.

Nous tenons à nous excuser dès le début du fait que nous ne pouvons pas fournir au Comité notre exposé dans les deux langues officielles. L'imprévoyance de nos ancêtres d'instituer le bilinguisme dans les écoles continuera toujours à jeter le discrédit sur eux. Plusieurs des problèmes que nous avons au pays découlent de cette erreur.

Après avoir examiné les mémoires et les questions et réponses découlant des mémoires que vous avez reçus jusqu'ici, nous tenons à vous féliciter de votre courage en abordant une tâche tellement imposante. Les problèmes auxquels fait face votre Comité semblent presque insurmontables, mais nous sommes persuadés, après avoir constaté le zèle que vous consacrez à vos délibérations, que vous êtes à la hauteur du défi et qu'en conséquence recommanderez des solutions à court et à long terme pour nous aider à atteindre l'objectif, c'est-à-dire de meilleures pensions pour les Canadiens.

En examinant un certain nombre des mémoires qui ont déjà été présentés, nous estimons qu'il existe presque une paranoia quant au contrôle par le gouvernement de l'administration des fonds des pensions des Canadiens. Nous n'avons aucune crainte dans ce sens pour ce qui est de la pension de base pour tous les Canadiens.

Ceux qui s'opposent au financement et à la dévolution obligatoire, parlent beaucoup de liberté, pour détourner l'attention de l'objectif principal de la réforme des pensions. Quelqu'un a dit—nous ne nous rappelons de qui c'était—que le patriotisme est le dernier refuge des coquins.

Cela dit, nous constatons que même si ces personnes s'opposent au financement obligatoire dans la plupart des cas et à la dévolution anticipée dans tous les cas, elles sont tout à

[Text]

pick up the shortfall that will inevitably result from a weak-kneed approach to pension reform now.

We say the basic pensions should be government administered, mandatory as to funding, early vested, portability assured and indexed. There is some support for increasing the benefits under the Canada Pension Plan. In our opinion, this should not be the route to follow. The time of implementation is an important factor, and under the present terms of the Canada Pension Plan, revisions cannot be made without the consent of two-thirds of the provinces with two-thirds of the population and the federal government's agreeing. Quebec, of course, is responsible for the Quebec Pension Plan. With such restrictions on change, it is our opinion that unanimity and speed of resolution are practically non-existent.

• 0910

Therefore we recommend that a new program be instituted by the federal government to be universal and mandatory as to funding, vested from the first day of work in the individual account, allowing portability nationally and indexed to the average industrial wage or a percentage of it that will provide an adequate retirement income.

Once this national pension account is established, a roll-in of all the Canada Pension could be entertained and, if approved, contributions to date of roll-over could be credited to the individual's account in a national pension account.

With regard to vesting, it is our opinion that people are being discriminated against and prevented from establishing retirement income at an early entry into the workforce due to the mobility of the workforce, short-term jobs and casual work, which are precluding contributions.

We are sure that millions of dollars are lost to the funding of pensions for our people by postponing and restricting the entry of this group of workers into the pension plan. Should they participate from the outset, we would liken their contributions to the precipitation of rain or melting snow packs in the hills rivulets, dripping into gullies and ravines, merging to become brooks that wind their way, joining streams and creeks that empty into rivers eventually flowing into the sea, from which by evaporation and air motion are once more returned by precipitation in the natural course of events. With respect to these pension contributions, they enter the process, revolve through the system and return in the form of additional contributions as a result of programs that create additional employment.

There are numerous avenues in the private sector now for those wishing to set up programs that will increase their retirement income. To those we would add the national pension account, to which those so wishing could make additional contributions such as are available by way the

[Translation]

fait prêtes à laisser aux générations futures de contribuables le soin de payer la note qui sera le résultat inéluctable si nous mettons en place maintenant une réforme des pensions trop profonde.

Nous estimons que les pensions de base devraient être administrées par le gouvernement, être dotées d'un financement obligatoire et de la dévolution anticipée, de plus, elles devraient être transférables et indexées au coût de la vie. Certains semblent préconiser une augmentation des prestations payées en vertu du Régime des pensions du Canada. A notre avis, ce n'est pas la voie à suivre. Le moment de la mise en oeuvre des changements est un facteur important, et aux termes du Régime des pensions du Canada actuel, on ne peut faire de révision sans le consentement du gouvernement fédéral et des deux tiers des provinces comptant deux tiers de la population. Le Québec est responsable, bien sûr, du Régime des pensions du Québec. Compte tenu des restrictions ou changements, nous sommes d'avis qu'il serait presque impossible d'avoir l'unanimité et de résoudre le problème rapidement.

Nous vous recommandons donc que le gouvernement fédéral crée un nouveau programme universel avec financement obligatoire, dévolution dès le premier jour de travail, transférabilité nationale et indexation au salaire moyen industriel, ou à un pourcentage de ce salaire, et qui fournisse un revenu de retraite suffisant.

Lorsque le compte national des pensions sera créé, on pourra envisager d'y intégrer le Régime des pensions du Canada. Si cette possibilité devient réalité, les cotisations pourraient être versées dans un compte individuel du compte national de pension.

Pour ce qui est de la dévolution, nous sommes d'avis que certaines personnes font l'objet de discrimination et qu'on les empêche de se créer un revenu de retraite tôt après avoir commencé à travailler parce qu'elles ne peuvent pas cotiser à un régime soit à cause d'un changement d'emploi, soit à cause d'emplois à court terme ou d'emplois occasionnels.

Nous sommes persuadés que nous perdons des millions de dollars pour financer les pensions en remettant à plus tard et en limitant l'accès de ce groupe de travailleurs au Régime des pensions. Tout comme la pluie et la neige fondante, formant les ruisseaux qui se déversent dans des rivières et qui finissent par se jeter dans la mer, sont transformées de nouveau en précipitations grâce à l'évaporation et au mouvement de l'air, ces cotisations aux régimes de pensions font partie de la caisse et reviennent aux particuliers sous forme de cotisations supplémentaires grâce aux programmes de création d'emplois.

Le secteur privé offre maintenant plusieurs programmes pour ceux qui cherchent à augmenter leur revenu de retraite. À notre avis, le compte national de pension devrait faire partie de ces programmes, et ceux qui voulaient faire des cotisations supplémentaires pourraient le faire par l'intermédiaire du

[Texte]

registered retirement savings plan and the deferred pension plan.

Not wishing to take more of your time than necessary, we will endeavour to answer your questions relative to our submission.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Mahoney.

I think it would help the members of the committee if perhaps you could go into some more expanded technical detail on page 3. Start there, I think, because I am trying to determine what you are saying here on page 3 in item number 5. The basic pension would be \$1,000 a month, and the first \$12,000 of senior citizens' income I take it would be tax exempt.

Mr. Mahoney: The contributions would be tax exempt while they are being paid into the plan and upon retirement the basic exemption would be the agreed-upon \$1,000 a month as an annual income. Anything over the above the basic exemption would call for a revision in the tax structure, and we are tentatively suggesting that it be 40% of any income from any source over and above the basic tax exemption, that to be divided equally between the federal and provincial governments.

The Chairman: The second point, then, is that to fund this fund you take 5% of the payroll . . .

Mr. Mahoney: Yes, 5% of payroll. You will note that we say this is tentative because we do not know how much money this percentage of income would generate. So there is a movement there that could be made in one direction or the other.

The Chairman: And with this 5% of payroll you want it to be the same as the existing rules under Canada Pension Plan? It would be pay-go?

Mr. Mahoney: That is right. It would be mandatory; it would be vested; it would be from the first day and be vested in that individual's account.

The Chairman: How would you phase this new proposal into the existing system?

Mr. Mahoney: It could be phased in the same way as the Canada Pension was brought into effect, but it could at the same time encompass more contributors right at the outset and eventually it could absorb the Canada Pension.

The Chairman: I see.

You mention the cost of living. Basically the green paper proposed the average yield on a five-year government savings bond—I think you have agreed to that proposal—and then retroactively to the 7% base.

Mr. Mahoney: Yes. The idea in that respect is that based on the average yield from government bonds, which normally are below the market rate, there would be incentive for a person to continue to contribute not only to the national pension plan but

[Traduction]

régime enregistré d'épargne-retraite et du Régime de retraite différé.

Nous ne voulons pas prendre trop de votre temps, nous allons maintenant essayer de répondre aux questions que vous aurez à nous poser au sujet de notre mémoire.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Mahoney.

Je pense qu'il serait utile aux membres du Comité que vous nous expliquiez davantage les détails techniques qui se trouvent à la page 3. J'essaie de comprendre ce que vous voulez dire au point 5 à la page 3. La pension de base serait de \$1000 par mois, et je suppose que les premiers \$12,000 de revenu d'une personne âgée seraient exonérés d'impôt.

M. Mahoney: Les cotisations seraient exonérées d'impôt pendant qu'on les verse aux régimes, et à la retraite, l'exemption de base serait de \$1000 par mois comme revenu annuel. Il serait nécessaire de réviser la structure fiscale pour tenir compte des exemptions qui dépassent \$1000 par mois, mais nous proposons pour le moment que tout revenu de toute source qui dépasse ce montant soit imposé à 40 p. 100 et que ces impôts soient divisées en parties égales entre le gouvernement fédéral et provincial.

Le président: Deuxièmement, pour financer cette caisse, vous prenez 5 p.100 de la charge salariale . . .

M. Mahoney: OUI, 5 p. 100. Vous allez constater que nous précisons qu'il s'agit là d'une proposition provisoire, car nous ne savons pas combien d'argent serait fourni par ce pourcentage de revenu. On pourrait donc soit l'augmenter soit le diminuer.

Le président: Voulez-vous que s'appliquent aux 5 p. 100 de la charge salariale les règles applicables à l'heure actuelle en vertu du régime des pensions du Canada? S'agirait-il d'une formule de financement par répartition?

M. Mahoney: C'est exact. Le Régime serait obligatoire et soumis à la dévolution au compte du particulier dès son premier jour de travail.

Le président: Comment proposez-vous d'intégrer cette nouvelle proposition au régime actuel?

M. Mahoney: Cela pourrait se faire de la même façon qu'on a mis en place le Régime de pension du Canada. Cependant le Régime engloberait plus de cotisants dès le début, et il pourrait finir par absorber le Régime de pension du Canada.

Le président: D'accord.

Vous avez parlé du coût de la vie. Le Livre vert a proposé qu'on utilise le rendement moyen d'une obligation d'épargne du gouvernement de cinq ans—et je pense que vous êtes d'accord sur cette proposition—pour revenir rétroactivement au niveau de 7 p. 100.

M. Mahoney: Oui. Puisque le rendement moyen des obligations du gouvernement est inférieur au taux commercial, une personne serait incitée à continuer à contribuer non seulement au Régime national de pension mais également à un

[Text]

also to a registered pension account encompassed in the national pension structure.

The Chairman: Let us assume that this was able to occur. You get an income of \$1,000 a month from a new national pensions account. Are you then also saying that you would eliminate OAS and GIS?

Mr. Mahoney: The long-range thinking with respect to this, sir, would be that in the course of time this national pension account would absorb the OAS and do away with the Guaranteed Income Supplement and take away from the Canada Pension. If you take the three systems right now, they do not come to this amount of money. Even today you are practically at the poverty level with the old age pension and the Canada Pension.

The Chairman: One last question, I guess, before I open it up for the other members of the committee. If you had a private pension, would that be on top of this public plan?

Mr. Mahoney: We have no quarrel whatsoever with the private pension plan. All we are saying is that the general workforce or the people of the country should be guaranteed this basic pension regardless and any further contributions made such as registered savings or guaranteed income supplements upon retirement would be over and above the tax exemption. As we suggested, tentatively 40% of that would be taxable under whatever the tax structure is at that time.

The Chairman: Thank you.

Are there any other members of the committee who want to lead off on questions? Mr. Miller.

Mr. Miller: I welcome our friends here. We have become friends over the last few days. I think the chairman indicated that you have been here as much as we have, and I think in some cases more than some of us have.

I think your presentation has to some extent left me in a little bit of shock. I want to pursue the \$1,000 per month aspect and get a little information about your membership. I am in shock I guess because it is, I think, a much different presentation than we have had from other seniors' groups and gives us a number of other areas to look at.

Your organization on your letter-head have a number of groups that are involved. Have you indicated anywhere . . . I do not think you have—how large a membership you represent?

Mr. Mahoney: We have given a list of the total affiliates to the Council of Senior Citizens of British Columbia to the clerk, and it is in the neighbourhood of 160,000 people.

Mr. Miller: Okay. And how is the pension policy you have presented here developed within the organization? Is this debated in the various organizations?

Mr. Mahoney: Upon being notified of the green paper, we set up a committee consisting of six members and we went through the thing. We came up with this summary as to our proposals, which were presented at a number of meetings that we held with the affiliate delegates who took it back to their

[Translation]

compte enregistré de pension qui ferait partie de la structure nationale des pensions.

Le président: Supposons que cela pourrait se faire. Le retraité touche un revenu de \$1000 par mois du nouveau compte national de pension. Allez-vous éliminer la sécurité de la vieillesse et le supplément du revenu garanti?

M. Mahoney: Nous pensons qu'à la longue le compte national de pension absorberait la pension de la sécurité de la vieillesse, éliminerait le supplément du revenu garanti et supprimerait le Régime de pension du Canada. À l'heure actuelle, la pension provenant de ces trois régimes ne totalise pas \$1000 par mois. Une personne âgée qui touche la pension de la sécurité de la vieillesse et une pension du Régime de pensions du Canada est presque au seuil de la pauvreté.

Le président: J'ai une dernière question avant de donner la parole aux autres membres du Comité. si une personne avait un régime privé de pension, est-ce que cela viendrait en plus du régime public?

M. Mahoney: Nous ne nous opposons pas du tout au régime privé de pension. Nous disons simplement que la population active devrait avoir la garantie qu'elle recevra cette pension de base. Toute cotisation supplémentaire à un régime enregistré d'épargne-retraite ou au supplément du revenu garanti serait en sus du montant exempt d'impôt. Nous proposons provisoirement que ces montants soient imposables à 40 p. 100 dans la structure fiscale de l'époque.

Le président: Merci.

Qui veut prendre la parole le premier? Monsieur Miller.

M. Miller: Je souhaite la bienvenue à nos amis. Nous sommes devenus des amis depuis quelques jours. Le président a déjà dit que vous êtes ici autant que nous et je pense que vous y êtes plus souvent que certains d'entre nous.

Votre exposé m'a choqué un peu. J'ai des questions à poser au sujet des \$1000 par mois et au sujet des membres de votre conseil. Si je suis choqué, c'est que votre exposé est très différent de celui des autres groupes des personnes âgées. Il nous donne plusieurs autres questions à examiner.

Votre en-tête mentionne plusieurs groupes qui font partie de votre conseil. Combien de membres représentez-vous?

M. Mahoney: Nous avons remis au greffier une liste de tous les organismes qui font partie de notre conseil. Il s'agit d'environ 160 000 personnes.

M. Miller: D'accord. Comment la politique des pensions que vous avez présentée ici est-elle conçue au sein du conseil? Y a-t-il une discussion dans les différents organismes?

M. Mahoney: Lorsque nous avons pris connaissance du Livre vert, nous avons mis sur pied un comité de six membres pour l'examiner. Nous avons préparé ce résumé de nos propositions et nous l'avons présenté à plusieurs réunions des délégués, qui l'ont présenté à leur tour à leurs membres. Nous

[Texte]

membership. Inasmuch as we wanted to get this in by the end of June at our meeting, in June we put the question to them. The motion was carried that this be adopted as the policy of the senior citizens organization of British Columbia, and it has been adopted by our affiliates.

Mr. Miller: Okay, thank you. I think it is important for the committee to know just how widespread the discussion has been.

• 0920

The call for a very substantially increased pension through the public pension plan, and widespread support within your organization, then indicates that there is a great deal of dissatisfaction with the present scheme. What kinds of concerns have pensioners had? We have heard, for example, from a number of people over the last few days, as you have, that the present pension scheme is adequate. I think even the Elders Network admitted it is enough to clothe, house and feed individuals. Obviously that is not acceptable to any of us. What additional kinds of things can you see people doing with an increased pension? What are you looking for in terms of benefits in an increased pension?

Mr. Mahoney: I would say at the outset that the most beneficial results of a program that takes us above the poverty level at the outset takes out the continuous worry as to whether or not people are going to have enough money to buy their meals or take in a little entertainment before the next paycheque comes in; they do not have to be so hesitant to go ahead and entertain themselves. We feel our people are the people in this country who have, prior to the Canada Pension Plan—and these are the people we are predominantly concerned with—worked hard. They sacrificed. Inasmuch as there was no possibility at that time, or no indication, that there would be any security for them in their retiring years, they strove to the best of their ability to make some small savings which over the years have been eroded by inflation to the extent that they are almost non-existent as far as being of any use to maintaining any type of a standard of living that would be acceptable is concerned.

With that in mind, we feel that we should not be rewarding our senior citizens with a poverty-level standard of living; we should be prepared to increase that to the point where they at least have a little bit of leeway to fool around a bit; let us put it that way.

Mr. Miller: I did not know senior citizens fooled around. I did read an article in the paper the other day that seniors did indeed fool around, and that we should understand that.

Yes, you had a comment, I think.

Mr. R. Hunter (Director, Council of Senior Citizens' Organizations of B.C.): Being a senior citizen in Vancouver—I was born in Vancouver and lived here all my life—I have nine children and seventeen grandchildren, and I want this country to be a hell of a lot better than what it was when I was born. That is my main concern: to make sure in some way, shape, or

[Traduction]

leur avons demandé de voter à notre réunion du mois de juin. La motion voulant que la politique du conseil soit considérée comme celle des personnes âgées de Colombie-Britannique a été adoptée par nos organismes affiliés.

M. Miller: D'accord, merci. À mon avis, il est important que le Comité sache l'étendue des discussions que vous avez eues.

Votre revendication d'une augmentation considérable des pensions à même le régime public des pensions, et l'appui général au sein de votre conseil, montrent que vos membres ne sont pas très contents du régime actuel. Quelles sortes de préoccupations les retraités ont-ils? Comme vous le savez, un certain nombre de personnes nous ont dit depuis quelques jours que le régime actuel de pensions est suffisant. Je pense que même le *Elders Network* a admis que le régime est suffisant pour permettre à une personne de s'habiller, de se loger et de se nourrir. Il va sans dire que personne d'entre nous ne trouve une telle situation acceptable. Que feraient les retraités avec un revenu plus élevé? Quels seraient les avantages des pensions augmentées?

M. Mahoney: Si les retraités avaient un peu plus d'argent ils n'auraient pas à s'inquiéter constamment pour savoir s'ils vont avoir suffisamment d'argent pour se nourrir ou pour prendre des loisirs avant l'arrivée du prochain chèque. S'ils avaient un revenu qui dépasse un peu le seuil de la pauvreté, ils seraient moins réticents à prendre des loisirs. Nous nous intéressons surtout aux gens qui ont travaillé très dur avant la création du Régime de pensions du Canada. Ils ont fait des sacrifices. Puisqu'ils n'avaient aucune garantie de sécurité de vieillesse, ils ont fait leur possible pour faire des économies, qui, avec les ans, ont été rongées par l'inflation au point où elles n'aident presque plus à maintenir un niveau de vie acceptable.

Nous estimons que la récompense de nos personnes âgées ne devrait pas être un niveau de vie qui se situe au seuil de la pauvreté. Nous devrions être prêts à augmenter leur revenu pour leur permettre de prendre du bon temps; si je peux m'exprimer ainsi.

M. Miller: Je ne savais pas que les personnes âgées s'amusaient, pourtant j'ai lu un article dans le journal l'autre jour qui disait que les personnes âgées s'amusaient encore, et qu'il fallait faire preuve de compréhension.

Oui, je pense que vous aviez une remarque à faire.

M. R. Hunter (directeur, Council of Senior Citizens' Organizations of B.C.): Je suis une personne âgée de Vancouver—je suis né à Vancouver et j'ai passé toute ma vie ici—j'ai neuf enfants et 17 petits enfants, et je veux que ce pays soit bien meilleur qu'il n'était au moment où je suis né. Voilà ma préoccupation principale: je veux contribuer de quelle que

[Text]

form, if I can put anything into this—you want to better the country; you do not want to see it stagnant.

Mr. Miller: The Employers Council of B.C. gave us a figure—and I think you were here to hear it—that indicated that 30% of the pensioners who were getting GIS, OAS, and CPP were getting 100% replacement rate, and they used that as an example of present-day pensions being adequate. In other words, those people who were retiring and were on maximum CPP, OAS, and GIS were getting at least 100% replacement income.

Would you like to comment on the suggestion that that is an adequate income, and maybe comment on what you see as your understanding of an adequate replacement income for seniors? Either one of you may answer, or both.

Mr. Hunter: I think the senior citizens, honestly, are better off today than what they were 25 years ago. However, some of them have been very thrifty in their lives and saved a few dollars. And these people are well off. But there are an awful lot of people who do not have anything. All they have is their basic OAS. They do not get a Canada pension. And it is pretty hard to live. They stay in one apartment.

I am speaking from my own experience. My sister has lived in the same apartment for 38 years, in the east end of Vancouver. Her rent has jumped 15% in the last month over this provincial rent control. All she has is the basic old age pension, and she has, I think, a very small Canada pension; very small. She was cleaning woman in a woolen mill. She brought up two children. Her husband was killed in the army; she has no pension.

This is what people are fighting against. They are mad. And this is what I am here for.

Mr. Mahoney: May I add something to that? When they established the Canada Pension Plan, the projected program was that over a period of time the Canada pension would pay the equivalent of a certain percentage of the average industrial wage. Even on the projection of \$12,000, which we indicate now as an annual income for people, this would only, at the present time, amount to approximately 60% of the average industrial wage, if we assume \$20,000 a year as that figure.

Mr. Miller: We do appreciate the efforts you have put in, and the numbers of people you represent.

Maybe I can ask one question. Your brief strictly deals with the public sector, and we have not commented too much on the private sector. Is your experience within your own working career the reason that you have put more faith in the public system, or do you think the public system can bear the costs of pensions better than the private sector? What is the rationale of dependence on the public sector?

[Translation]

façon que ce soit à améliorer le pays, je ne veux pas qu'il s'enlise.

M. Miller: Je pense que vous étiez là lorsque le Conseil des employeurs de la Colombie-Britannique nous a dit que 30 p. 100 des retraités qui touchaient le Supplément du revenu garanti, la Pension de la sécurité de vieillesse et le Régime de pensions du Canada recevaient un taux de remplacement de 100 p. 100, et ils ont donné cet exemple pour prouver que les pensions actuelles sont suffisantes. Autrement dit, ceux qui prennent leur retraite et reçoivent le maximum du R.P.C., du S.V. et du S.R.G. ont un revenu de remplacement d'au moins 100 p. 100.

Pensez-vous qu'il s'agisse d'un revenu suffisant comme on l'affirme? Qu'est-ce à vos yeux qu'un revenu de remplacement suffisant pour les personnes âgées? L'un ou l'autre d'entre vous peut répondre, ou vous pouvez répondre tous les deux.

M. Hunter: En toute franchise, je pense que les personnes âgées sont en meilleure position aujourd'hui qu'elles ne l'étaient il y a vingt-cinq ans. Cependant, certaines d'entre elles ont été très économes et ont réussi à mettre de côté quelques dollars pendant leur vie active. Ces personnes sont assez riches. Mais il y a beaucoup de personnes qui n'ont rien elles ne reçoivent pas de pension du Régime de pensions du Canada. Il est assez difficile pour elles de vivre. Elles restent dans un appartement.

Je vous parle de ma propre expérience. Ma soeur habite depuis trente-huit ans le même appartement dans l'est de Vancouver. Son loyer a augmenté de 15 p. 100 depuis un mois parce que la province n'a plus de contrôle des loyers. Elle ne reçoit que la pension de base de la sécurité de vieillesse, et une toute petite pension du Régime de pensions du Canada. Elle était femme de ménage dans une usine de laine. Elle a élevé deux enfants et son mari a été tué à l'armée; elle n'a pas de pension.

C'est ce genre de situation à laquelle la population s'oppose. Les gens sont fâchés. C'est la raison pour laquelle je suis ici.

M. Mahoney: Puis-je ajouter quelque chose? Lorsqu'on a créé le Régime de pensions du Canada, il était prévu que le régime paierait aux retraités un certain pourcentage du salaire industriel moyen. Même avec le revenu annuel de \$12,000 que nous proposons pour les personnes âgées, il ne s'agit que d'environ 60 p. 100 du salaire industriel moyen, si nous fixons ce dernier à \$20,000 par an.

M. Miller: Nous sommes reconnaissants des efforts que vous avez consacrés à la préparation de votre mémoire et nous savons que vous représentez beaucoup de personnes âgées.

Permettez-moi de vous poser une autre question. Votre exposé ne porte que sur le secteur public, on n'a pas beaucoup parlé du secteur privé. Est-ce à cause de votre expérience personnelle pendant votre vie active que vous avez davantage de confiance dans le régime public, ou est-ce parce que vous êtes d'avis que le régime public peut mieux payer les frais de pension que le secteur privé? Pourquoi préférez-vous le secteur public?

[Texte]

Mr. Mahoney: I have had a little bit of experience with this, both in the public sector and in the private sector. Within the public sector it is mandatory that an employee there pay into a pension plan. I had considerable argument with some people within our local who said they did not wish to belong to the pension plan. Our position always was this was a condition of employment; if you do not want to contribute to this pension plan, why go somewhere else or work somewhere else where they do not have a pension plan.

Everybody feels they can look after their own affairs. But in many cases they just do not have it upstairs to do that. So it is necessary, in many cases, to have a mandatory deal to look after the basics as far as everybody is concerned. And we have no quarrel with that at all.

I myself, having worked the last 14 years of my life in the public sector, and being covered by a federal pension plan, have managed to build up a bit of a pension plan. But even at the present time it would not be sufficient to keep me, together with my Canada Pension Plan contributions and the old age security—it still puts me in what is classified, you might say, as at the poverty level.

Prior to that, in my 50 years in the workforce, out of those 50 years, in 34 there was no pension plan at all. I worked all over this country in various industries, and there was no thought at that time of a pension being established. I made the mistake at one time when I was very young... I hear the remarks that the young do not want to contribute to a pension plan. At the time I was 18 years old, the first job I had I went and put money into Investors Syndicate. Like a lot of these things, if you do not continue to contribute, the first thing that happens, it is down the tube and that is the end of that. You do not see any of the money and it is wasted.

• 0930

This way I think we protect our people—if we maintain a mandatory system as far as the basic pension is concerned for everybody.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Merci, M. le président.*

Like Mr. Miller said, a national pension account approach is a bit of a shock to us. I think my question will be a bit of a shock to you, but before I ask the question: if I look at your page 6, item (d), unless I missed something it seems to me you go on the assumption all women are married. It seems to leave out single persons; there has to be a spouse to contribute, as far as I can understand, in order to have the homemaker qualify. My shocking question is this: I have heard, not very much, people saying to us, why are you doing the pension? Why do you not scrap everything and come up with a guaranteed minimum wage for everyone? That would look after your single women; that would look after your...

Your approach is a bit different from what we have heard, and this approach that I hear sometimes is very radical. It

[Traduction]

M. Mahoney: J'ai eu un peu d'expérience et avec le secteur public et avec le secteur privé. Dans le secteur public, les employés sont obligés de cotiser à un régime de pension. Je me suis disputé assez longuement avec certains membres de notre section locale qui disaient qu'ils ne voulaient pas cotiser au régime de pension. Nous avons toujours maintenu qu'il s'agissait là d'une condition d'emploi—si l'employé ne voulait pas contribuer au régime de pension, il n'avait qu'à aller ailleurs où il n'y avait pas de régime de pension.

Tout le monde pense qu'il peut s'occuper de ses propres affaires. Mais trop souvent on n'a pas l'intelligence nécessaire pour le faire. Il est donc souvent nécessaire d'avoir un régime obligatoire qui prévoit une pension de base pour toute le monde. Nous sommes tout à fait d'accord.

Puisque j'ai passé les quatorze dernières années de ma vie active dans le secteur public, et puisque j'ai un régime de pension fédéral, j'ai réussi à me constituer une petite pension. Mais même à l'heure actuelle, elle ne serait pas suffisante, avec mes prestations du Régime de pensions du Canada et la pension de la sécurité de la vieillesse pour me faire vivre. Je serai toujours au seuil de la pauvreté, comme on dit.

Au cours des cinquante ans de ma vie active, je n'ai pas eu du tout de régime de pension pendant trente-quatre ans. J'ai travaillé partout au pays dans différentes branches industrielles, et on n'a jamais pensé à la possibilité de mettre sur pied un régime de pension. Lorsque j'étais très jeune, j'ai fait l'erreur... J'entends dire que les jeunes ne veulent pas cotiser à un régime de pensions. Quand j'ai obtenu mon premier emploi, à l'âge de dix-huit ans, la première chose que j'ai faite a été de placer de l'argent dans le *Investors Syndicate*. Mais comme c'est le cas pour beaucoup de régimes semblables, si l'on cesse de contribuer, c'est peine perdue et l'on aura à toute fin pratique gaspillé son argent.

Mais en maintenant un régime obligatoire, en ce qui concerne la pension de base, je pense qu'on protège le public.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.*

Comme le disait M. Miller, l'idée d'un compte de pension national nous étonne quelque peu. Et je pense que ma question va aussi vous étonner. Mais avant de la poser, j'aimerais faire l'observation suivante. A la page 6, au point (d), il me semble que vous supposez, si je ne me trompe, que toutes les femmes sont mariées. Vous semblez ignorer les personnes seules en supposant qu'il doit y avoir un conjoint qui contribue pour que la ménagère soit admissible. Ma question est donc la suivante: certaines personnes, mais pas beaucoup, nous ont demandé pourquoi nous voulions réformer le régime de pensions. Pourquoi, ont-elles dit, ne pas tout rejeter et recommencer à neuf avec un régime de salaire minimum garanti universel? Ainsi, on pourrait répondre aux besoins des personnes seules, des...

Votre optique est tout à fait différente de celle dont nous avons entendu parler et qui est très radicale. Cela voudrait dire

[Text]

means taking away everything people are used to and replacing it.

Mr. Mahoney: With respect to that, we have heard the remarks concerning homemakers—that is apart from a wife or a spouse who is living at home. You will notice in our submission we cover that aspect of the situation. But with respect to homemakers, our position is that in most cases these people do not have an employer, are in an involuntary capacity or on welfare, and it is our opinion that in order to create a pension plan for them on retirement, the provinces or territory in which they reside would be obligated to pay a percentage of what is thought to be the hourly rate for a Canadian wife, \$7 per hour. Research has been done and evaluations made as to how valuable a wife is monetarily. My wife—there is no money in the world that can compare to what she has done for me.

That is far too low in our estimation in today's society, this \$7. In our past experience we recall the times when \$5 a day was a princely salary for 10 hours of heart-breaking work. Today for most people \$5 an hour is a monetary insult and puts people so paid into the category of the working poor or at the poverty level. The percentage of the \$7 per hour we are referring to is that percentage arrived at should our formula be adopted to fund the National Pension Account. This would be paid by the respective provinces or territories into that individual's vested account. In other words, it would be paid out of either consolidated revenue or general revenue on his or her behalf until retirement, unless he or she entered the workforce, at which time the earned income would pay the percentage applicable to the pension, based on what they are earning at that particular time.

The same method of funding, we are saying, should be used for the disabled and mentally retarded and others of our less fortunate citizens that we are morally bound to take care of; it should come out of the general fund. Even though a person may be a homemaker for a period of time, it does not preclude their eventually getting into the workforce. When the responsibilities within the home are taken care of, and they get back into the workforce, well then they have a nucleus to build from within that pension plan. They are on the record.

Mrs. Killens: Under that recommendation, it would be paid through the welfare system: the federal government would then pay 50% as we do for all the welfare in the country.

Mr. Mahoney: We envision this thing further. We envision no such thing as a welfare system, eventually.

Mrs. Killens: That is true; you are wiping it out. That is true. Okay, thank you very much.

The Chairman: Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman.

[Translation]

de supprimer les mesures que les gens connaissent bien pour les remplacer par autre chose.

M. Mahoney: À cet égard, nous avons entendu des observations au sujet des ménagères, c'est-à-dire pas uniquement sur les épouses ou conjointes qui demeurent au foyer. Vous remarquerez que nous abordons cette question dans notre mémoire. En ce qui concerne les ménagères, nous estimons que, la plupart du temps, celles-ci n'ont pas d'employeur ou sont des assistées sociales. L'établissement d'un régime de pensions à leur égard obligerait le gouvernement de la province ou du territoire où elles résident à verser une part de ce qu'on considère comme étant le traitement horaire d'une épouse canadienne, soit 7 dollars. On a fait des recherches et des évaluations pour déterminer la valeur pécuniaire d'une épouse. Dans le cas de la mienne, aucune somme d'argent ne peut compenser tout ce qu'elle fait pour moi.

À notre avis, ce montant de 7 dollars est beaucoup trop faible dans la société actuelle. D'aucuns se souviendront d'une époque où un salaire de 5 dollars par jour était considéré comme une somme princière pour 10 heures de labeur. Aujourd'hui la plupart des gens considèrent 5 dollars de l'heure comme une insulte et ceux qui ne touchent que ce montant appartiennent désormais à la catégorie des travailleurs pauvres ou sont considérés comme vivant sur le seuil de la pauvreté. La part de 7 dollars que nous signalons dans notre présentation s'appliquera si notre formule de financement du compte national de pensions est adoptée. Elle devra être versée par la Province ou le Territoire au compte du particulier. Autrement dit, elle serait prélevée sur le fonds du revenu consolidé ou des recettes générales pour le compte de cette personne, jusqu'à sa retraite ou jusqu'à son entrée sur le marché du travail. À ce moment-là, le revenu gagné servirait à payer le pourcentage applicable à la pension, compte tenu du traitement que la personne touche alors.

La même méthode de financement devrait selon nous s'appliquer dans le cas des personnes handicapées ou des arriérés mentaux et de tous nos concitoyens moins favorisés que nous et dont nous sommes moralement tenus de prendre soin. La contribution devrait être prise du fonds du revenu consolidé. En ce qui concerne la ménagère, il ne faut pas croire qu'elle n'entrera jamais sur le marché du travail. Une fois que ses responsabilités familiales ont diminué, elle peut éventuellement prendre un emploi à l'extérieur. Elle aurait donc une réserve qu'elle pourrait faire grossir. Elle ferait déjà partie du système.

Mme Killens: Dans le cadre de cette même recommandation, signalons que les cotisations seraient versées par le canal du régime d'assistance sociale: le gouvernement fédéral verserait la moitié des contributions, comme il le fait déjà pour tous les assistés sociaux du Canada.

M. Mahoney: Nous voyons même plus loin que cela. Nous préconisons, en fait, l'abolition du régime d'assistance sociale.

Mme Killens: En effet, vous le supprimez. C'est juste. Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

[Texte]

I would like to congratulate the Council of Senior Citizens. They have certainly showed... what shall I say, they have spent a lot of time at it, and they have approached the matter in a completely different manner. I was sort of hoping we would get more of this kind of brief, because it will certainly make us think in terms of the different approaches you have suggested.

I have just a few questions. Why did you, on page 2, use the pension be indexed on the basis of the average yield of government bonds over the last five years? Why did you use that figure?

Mr. Mahoney: As we indicated, government bonds are usually slightly below the market, as far as the borrowing of money is concerned. In this way it would... actually, what a contribution is, is a deferred wage. So if you are going to save money, you are not going to put it in the bank and leave it there for 1% if you can get 7% in government bonds, for instance. This is an added incentive for them to look at it from the point of view of savings, not some darn thing that is taken away from them... it is managed for them, let us say. Their savings are managed for them, but at the same time they are being compensated for the use of their money.

Mr. Dantzer: However, I am told that if you index pensions on that basis, the index will be higher than inflation in most years. Have you considered that?

Mr. Mahoney: It has not been in the past. As a matter of fact, last night I believe it came on the news that the cost of living went up 6.8% and the wages of the workers are at about 4.5%. So you are never going to catch up... the wage structure is never going to catch up to the cost of inflation.

Mr. Dantzer: You also propose that you are going to tax everyone 40% after they have their \$12,000, over and above that. Is that not higher than people are taxed now?

Mr. Mahoney: As a matter of fact, I do not think it is as high as what it is right now. On your income tax, I think the federal government takes about 44% and the provincial government, in this part of the country, takes about 34% of that. So if you want to average it out, 40%... but as we indicated, this is tentative. It may not take that much, but inasmuch as the provinces have so big a say in the public sector pensions within the province and the federal government only has 10%, why it would be, if the provincial governments are not going to get any of this funding... But they would get their percentage of the thing out of the income tax structure, and we are tentatively saying 40%, which would be 20% to each one, of the moneys collected.

Mr. Dantzer: You are going to divide that equally between the provinces and the federal government?

Mr. Mahoney: Yes, this is on the income tax end of things.

[Traduction]

Je veux féliciter le Conseil du troisième âge. Il a certes... consacré beaucoup de temps à l'étude de ce dossier et il y a apporté un point de vue tout à fait neuf. J'espérais, en fait, que nous aurions davantage de mémoires de ce genre afin de pouvoir réfléchir sur les différentes optiques que vous nous proposiez.

Je voudrais simplement poser quelques questions. Pourquoi proposez-vous, à la page 2, d'indexer la pension en fonction du rendement moyen des obligations du gouvernement au cours des cinq années précédentes? Pourquoi avez-vous choisi cette base?

M. Mahoney: Comme nous le signalons, les obligations du gouvernement sont généralement inférieures au cours du marché, en ce qui concerne le loyer de l'argent. Dans ce cas... en fait, une contribution consiste en un salaire différé. Celui qui veut épargner de l'argent ne va pas le laisser à la banque à un taux de 1 p. 100 quand il peut obtenir 7 p. 100 en achetant des obligations du gouvernement, par exemple. Il s'agit donc de les inciter à considérer cela comme un régime d'épargne, non pas comme quelque chose qu'on leur enlève, mais plutôt comme un moyen de gérer leur avoir. On gère leurs fonds, mais en même temps on les dédommage pour la jouissance de leur argent.

M. Dantzer: Je crois toutefois savoir que si vous indexez les pensions de cette façon, l'indice va la plupart du temps, être supérieur au taux d'inflation. Avez-vous envisagé ce point de vue?

M. Mahoney: Cela n'a pas été le cas dans le passé. Justement, hier soir, on disait aux nouvelles que le coût de la vie avait augmenté de 6,8 p. 100 alors que les salaires n'avaient connu qu'une hausse de 4,5 p. 100. Par conséquent, nous n'allons jamais combler l'écart... la structure salariale ne va jamais rattraper le taux d'inflation.

M. Dantzer: Vous proposez également d'imposer tout le monde à un taux de 40 p. 100 dès que le revenu atteint 12 000 dollars. N'est-ce pas supérieur au taux actuel?

M. Mahoney: En réalité, je ne crois pas que cela soit aussi élevé qu'actuellement. À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral prend 44 p. 100, je crois, et le gouvernement provincial, dans cette région du moins, en reçoit environ 34 p. 100. Par conséquent, si vous établissez la moyenne, 40 p. 100... mais encore là, il ne s'agit que d'une proposition provisoire. Peut-être ne faudra-t-il pas une somme aussi élevée, mais puisque les provinces ont beaucoup à dire au sujet des régimes de pensions du secteur public qui relève de leur compétence et que le gouvernement fédéral n'a que 10 p. 100, pourquoi les administrations provinciales ne recevraient-elles pas une partie de ces fonds... Or, elles auraient droit à une partie du montant par le biais du régime fiscal. Nous supposons provisoirement un taux de 40 p. 100, ce qui voudrait dire que chaque province aurait 20 p. 100.

M. Dantzer: Vous diviseriez cela également entre les provinces et le gouvernement fédéral?

M. Mahoney: Oui, en ce qui concerne le fisc.

[Text]

Mr. Dantzer: Why that figure, divided equally?

Mr. Mahoney: That will keep the both of them happy.

Mr. Dantzer: Except I think the federal government gets more than that now. They get more than . . .

Mr. Mahoney: There is another thing.

Mr. Dantzer: They might not like that at all.

Mr. Mahoney: I do not want to dispute how much the federal government gets or how much the provincial government gets; but it seems to me, as it is now the provinces are very adapt at glossing over the contributions of the federal government to any of the social programs that have been instituted in this country, but at the same time, when it comes to any type of a development, even if it is only a heritage program to upgrade a two-hole outhouse, they have got to have a grant from the federal government before they can even get started.

Mr. Dantzer: Do you admit this is really a sort of proposal for a guaranteed annual minimum income?

• 0940

Mr. Mahoney: I am a strong advocate of a guaranteed annual minimum income. I presented a paper on that in 1966 in a workshop.

Mr. Dantzer: And that is where you got your proposal for this scheme—sort of the beginning of it, in any event—just to move into it.

Mr. Mahoney: Well, it could eventually evolve into that, yes. Sometimes the longest way around is the shortest way there.

Mr. Dantzer: Thank you very much, and thank you, gentlemen. I have enjoyed your presentation.

The Chairman: Mr. Mahoney, on behalf of the committee members here, may I also thank you and your organization for the work you have put into the brief. I am glad we had the opportunity really to be able to have you appear before the committee.

Mr. Mahoney: Mr. Chairman, before you condemn us to the streets, I wonder if it would be possible to have our submission added to the documentation relative to the question period.

In conclusion, Mr. Chairman and committee members, we are not going to give you the blooming old bible-punching business or anything like that, but we would like you to just take this into consideration. You have been entrusted with the task of making far-reaching recommendations in the welfare of our present and future retirees. We would suggest to you that you examine closely the presentations of those special-interest groups. These people are survivors, and like the cats, will land on their feet.

We are much concerned for our future pensioners, and would deplore a nebulous approach to establishing a solid

[Translation]

M. Dantzer: Comment en êtes-vous arrivé à ce montant divisé également?

M. Mahoney: Nous espérons ainsi satisfaire les deux parties.

M. Dantzer: Sauf que le gouvernement fédéral reçoit plus que cela actuellement, je crois. Il touche plus . . .

M. Mahoney: C'est une toute autre question.

M. Dantzer: Il ne va peut-être pas aimer cela.

M. Mahoney: Je ne veux pas me lancer dans une discussion des sommes qui reviendraient au gouvernement fédéral et aux provinces. Mais il me semble qu'à l'heure actuelle, les gouvernements provinciaux sont passés maîtres dans l'art de faire fi des contributions du gouvernement fédéral aux divers programmes sociaux qui ont été mis sur pied au Canada. Par contre, quant il s'agit de lancer un nouveau projet, même si ce n'est qu'un programme de protection du patrimoine pour remettre en état de vieilles bécosses, les provinces ne peuvent rien faire sans tout d'abord obtenir une subvention fédérale.

M. Dantzer: Reconnaissez-vous que votre proposition se ramène essentiellement à un régime de revenu annuel minimum garanti?

M. Mahoney: Je suis un grand défenseur du revenu minimum annuel garanti. J'ai même fait une présentation à ce sujet à un atelier en 1966.

M. Dantzer: C'est ce qui a été l'embryon de votre proposition actuelle.

M. Mahoney: Oui, je suppose que cela pourrait aboutir à ce résultat. Parfois, le chemin le plus long est en réalité le plus direct.

M. Dantzer: Merci beaucoup à tous. J'ai fort apprécié votre présentation.

Le président: Monsieur Mahoney, au nom des membres du comité je vous remercie, vous et votre organisme, de votre mémoire fort précieux. Votre présence a été fort utile au comité.

M. Mahoney: Monsieur le président, avant que vous ne nous jétiez dans la rue, je me demande si notre mémoire pourrait être ajouté à la documentation relative à ce dossier.

En guise de conclusion, monsieur le président et mesdames et messieurs les membres du comité, je tiens à signaler que nous n'allons pas prêcher, nous voudrions tout simplement que vous teniez compte de notre point de vue. Vous avez été chargés de faire des recommandations lourdes de conséquences sur le bien-être des retraités actuels et futurs. Nous vous exhortons à examiner attentivement les présentations des groupes d'intérêts particuliers. Ceux-ci sont composés de personnes qu'on peut appeler des survivants et qui, comme les chats, retombent toujours d'aplomb.

Nous sommes grandement préoccupés par l'avenir des pensionnés et il serait regrettable, à notre avis, qu'on adopte

[Texte]

foundation with built-in flexibility that will allow for change in a gradual way as to funding, yet maintain the principles of universality and vesting at the outset, and protection for the less fortunate in our society.

Thank you very much, Mr. Chairman and committee members.

The Chairman: Thank you, Mr. Mahoney. We will keep those remarks in mind.

Mr. Mahoney: Just off the record, if you are interested in an industry pension plan that is current, I can give you the outlines of the pension plan that is in effect in the industrial union to which I belong and of which I am still a member, the pensioners section of it. How it is funded, how much per year of service it is that accumulates, who it covers—if you wish, I would like to read this into the record.

The Chairman: Well, rather than read it into the record... What I am concerned about, Mr. Mahoney, is time, because we have other witnesses behind. It has been a problem all through the hearings.

Mr. Mahoney: I think it would be very enlightening to you.

The Chairman: Is it detailed?

Mr. Mahoney: No, it is a thumbnail deal for our membership.

The Chairman: Fine. By all means, Mr. Mahoney.

Mr. Mahoney: Okay. This is a pension increase as of 1983 for the ILW Canadian area.

Effective January 1, 1983, the basic pension has been increased from \$17.50 to \$19 per year of service, or from \$437.50 to \$475 for a member with 25 years of service. The increase will be extended retroactively to the 1,050 pensioners and surviving spouses currently receiving benefits under the plan.

The bridge benefit payable between the ages of 62 and 65 has been increased from \$17 to \$19 per year of service, or from \$425 to \$475 for members with 25 years of service. The bridge ends at age 65, and is replaced by the Canada Pension Plan, the old age pension, totalling approximately \$600 per month.

The present assets of the plan are approximately \$42 million. The plan is totally funded by the employer, with \$405,000 per month being contributed in 1983, rising to \$435,000 per month in 1984. The normal retirement age is 62, with full benefits paid at that time. A bridge benefit is paid between ages 62 and 65 of \$19 per year of service. A member may retire at age 55, but the pension is reduced by 6% per year for each year below age 62.

[Traduction]

une optique plutôt nébuleuse sur l'établissement d'un régime à la fois ferme et souple, c'est-à-dire d'un régime qui se prêtera à des modifications quant au mode de financement et qui respectera néanmoins toujours les principes de l'universalité, des contributions dès le départ et de la protection des membres défavorisés de la société.

Merci beaucoup, monsieur le président et mesdames et messieurs du comité.

Le président: Merci, monsieur Mahoney. Nous garderons vos observations présentes à notre esprit.

M. Mahoney: À titre non officiel, je pourrais vous donner un aperçu d'un régime de retraite existant dans l'industrie, c'est-à-dire de celui qui est en vigueur dans le syndicat auquel j'appartiens et dont je suis encore membre, du moins de la section des retraités. Je pourrais vous donner une idée de son mode de financement, de l'ancienneté requise, des critères d'admissibilité. Je pourrais vous lire les conditions pour le compte rendu.

Le président: Eh bien, plutôt que cela, monsieur Mahoney... je crains que nous soyons à court de temps, car il y a d'autres témoins qui aimeraient faire part de leur point de vue. C'est là un problème constant des audiences.

M. Mahoney: Pourtant, je pense que cela vous serait très utile.

Le président: Est-ce très détaillé?

M. Mahoney: Non, c'est seulement un aperçu de ce qui est offert aux membres.

Le président: Très bien, allez-y, monsieur Mahoney.

M. Mahoney: D'accord. Il s'agit de l'augmentation de la pension de retraite pour 1983 de la section canadienne du Syndicat international des débardeurs et magasiniers.

Le 1^{er} janvier 1983, le montant de base est passé de \$17.50 à \$19 par année de service, soit de \$347.50 à \$475 pour un membre ayant 25 ans d'ancienneté. L'augmentation sera accordée rétroactivement aux 1,050 retraités et conjoints survivants qui touchent actuellement des prestations en vertu du régime.

La prestation provisoire payable entre les âges de 62 et 65 est passée de \$17 à \$19 par année de service, soit de \$425 à \$475 pour ceux qui comptent 25 ans de service. Ces prestations cessent d'être versées à l'âge de 65 ans et sont remplacées par le régime de pensions du Canada, la pension de vieillesse, ce qui signifie que la personne reçoit environ \$600 par mois.

À l'heure actuelle, il y a environ 42 millions de dollars dans la caisse de retraite. Celle-ci est financée entièrement par l'employeur qui en 1983, a contribué \$405,000 par mois, montant qui atteindra \$435,000 en 1984. L'âge habituel de la retraite est de 62 ans. Le prestataire a alors droit au montant intégral entre les âges de 62 et 65 ans, on verse donc une prestation provisoire qui équivaut à \$19 par année de service. Un employé peut prendre sa retraite à l'âge de 55 ans, mais la retraite est alors réduite de 6 p. 100 par année pour la différence entre l'âge réel de la retraite et 62 ans.

[Text]

The industry presently has 2,561 union members covered by the plan, with 1,050 pensioners and survivor spouses collecting pension benefits in the amount of \$4,762,792 in 1982. The average age of an active member is 47.7 years, with the average years of longshore service being 18 to 25 years. The average member retires at age 63.

As mentioned above, the basic pension is increased by \$1.50 per year of service. This does not appear to be a substantial amount, but the cost of providing the increase is. Each dollar increase in the basic pension required \$383,000 in additional income per year over 15 years. The cost of raising the bridge benefit the same \$1 is only a paltry \$6,000 over the 15 years. The big difference is the fact that the \$1 increase is paid to all 1,050 pensioners currently receiving benefits and payable for life; provisions must be made to guarantee the increase to every current active member who has a vested pension under the plan.

The supplementary benefits have been increased by \$1,000 to \$17,000 as a result of the last negotiations. Another significant change in this benefit provides that beneficiaries of members with at least 15 years of service who pass away after the age of 55 will receive the amount of the supplementary benefit the member was entitled to had he retired. This will help compensate widows and families who in the past have had entitlement only to life insurance benefits.

This plan is trustee and managed by three management personnel and three union trustees.

The Chairman: Thank you, Mr. Mahoney.

Mr. Mahoney: Thank you very much for your attention.

The Chairman: I will now call on Mr. James Reid to join us at the table. Good morning, Jim.

Mr. James Reid (Individual Presentation): Good morning.

The Chairman: Mr. Reid, I would mention to you that you have 45 minutes. Most of us have read your brief. I am sure that because of your active involvement previously with CAPSA there will be a number of questions from a technical aspect on which we would like to be able to cross-examine.

Mr. James Reid: I will make my opening remarks quite brief, Mr. Chairman.

I would like to thank you, Mr. Chairman, and committee members for the opportunity to present my views on pension reform to you. This is an individual presentation in that I am not representing a group, although I like to think I am representing a lot of people as a result of my background and experience.

I am an actuary, qualified in 1972. For five years, until the end of 1982, I was the provincial government's superannuation commissioner in British Columbia, responsible for policy and administration of almost all of the public sector pension plans in B.C. I was involved to a degree in the CAPSA proposals, the

[Translation]

A l'heure actuelle, l'industrie compte 2,561 syndiqués inclus dans le régime; il y a 1,050 retraités et conjoints survivants qui reçoivent des prestations, dont le montant total atteignait \$4,762,792 en 1982. L'âge moyen des membres actifs est de 47,7 ans, l'ancienneté moyenne des débardeurs, au moment de leur retraite, étant de 18 à 25 ans. En général, les employés prennent leur retraite à l'âge de 63 ans.

Comme je l'ai déjà signalé, la pension de base a été augmentée de \$1.50 par année de service. Cela ne semble peut-être pas une augmentation exorbitante mais elle coûte chère. Pour chaque dollar d'augmentation de la pension de base, il faut, en effet, \$383,000 de revenu supplémentaire par année pour 15 ans. Par contre, pour chaque dollar d'augmentation des prestations provisoires, il faut une hausse correspondante des revenus de seulement \$6,000 sur 15 ans. La différence est attribuable au fait que l'augmentation doit être versée à tous les 1,050 retraités qui touchent des prestations à vie. Il faut évidemment garantir l'augmentation à chaque membre actif qui souscrit à une pension de retraite en vertu du régime.

Les prestations supplémentaires ont augmenté de \$1,000 pour atteindre \$17,000 par suite des dernières négociations. Comme autre modification importante, signalons le fait que les bénéficiaires de membres qui comptent au moins 15 ans de service et qui meurent passé l'âge de 55 ans ont désormais droit aux prestations supplémentaires auxquelles l'employé aurait été admissible au moment de sa retraite. Cela constituera une compensation pour les veuves et les familles qui, dans le passé, n'avaient droit qu'aux assurances-vie.

Les fiduciaires et administrateurs du régime sont trois représentants de l'employeur et trois du syndicat.

Le président: Merci, monsieur Mahoney.

M. Mahoney: Merci de votre attention.

Le président: Je convoque maintenant M. James Reid. Bonjour Jim.

M. James Reid (présentation personnelle): Bonjour.

Le président: Monsieur Reid, je vous signale que vous disposez de 45 minutes. La plupart d'entre nous ont lu votre mémoire. Vu votre participation active au CAPSA, je suis certain que les membres du comité voudront vous poser des questions de nature technique.

M. James Reid: Je ferai donc une très brève introduction, monsieur le président.

Tout d'abord, je vous remercie, monsieur le président et mesdames et messieurs les membres du comité, de l'occasion que vous me donnez de vous présenter mes vues sur la réforme des pensions. Je fais cette présentation à titre personnel; cependant, compte tenu de mon expérience et de mes antécédents, je me fais sûrement le porte-parole de beaucoup de personnes.

Je suis actuaire et j'ai été accrédité en 1972. Pendant cinq ans, soit jusqu'à la fin de 1982, j'ai exercé la fonction de commissaire de la caisse de retraite du gouvernement de la Colombie-Britannique, chargé de l'administration de presque tous les régimes de retraite du secteur public de cette province. J'ai participé dans une certaine mesure à la formulation des

[Texte]

development of them, and also in the preparation of the B.C. discussion paper on pension policy.

My brief was brief, as I am sure you noted. One of the problems with this issue is that there is so much paper it is hard to get a handle on it, so I did not want to add to the problem.

In my opening remarks today I would like to concentrate on the subject of government programs as compared to private pension plans. In my brief I set forward my proposals for reform of the private plans; I think they are fairly clear and straightforward.

My major concern in this whole process of pension reform is that we clearly identify with the objectives we have and then make sure the reforms we adopt will achieve those objectives. As an example to illustrate my concern, the green paper suggests that one major objective should be: "Canadians should be able to avoid serious disruption of their pre-retirement living standards upon retirement". I do not think anyone could disagree that this is a desirable objective, but I question whether it is a realistic one to form the basis for government involvement in the provision of social programs. Other universal programs, such as the unemployment insurance benefits or provincial government income programs, have a more realistic objective, which is to provide a minimum adequate level of benefits to everybody covered under the program.

• 0950

We have scarce dollars in Canada. The level of deficits of the federal and provincial governments make that obvious. My question is: Why should we use these scarce dollars to pay higher benefits to upper and middle income groups than to lower income groups? The submissions you have heard to date from my analysis seem to show a somewhat different objective in society at large; that is, that we try to provide an adequate floor level of income to all elderly Canadians, not just to paid workers but also to homemakers, the disabled, the indigent, the unemployed, and—most important of all—the current elderly. Here arises the dichotomy that while many groups are advocating that kind of general minimum adequate income for all, so often they recommend that to achieve that objective we increase the Canada Pension Plan benefits or perhaps institute some form of mandatory employment-based pension plans.

I believe the green paper's emphasis on employment pension plans is somewhat unfortunate, since the obvious vehicle to achieve this kind of general objective is not an employment-based pension plan, but something along the lines of a present OAS-GIS system. Increasing CPP benefits will not achieve the societal goal that I perceive is there, because it will not reach the current elderly, the homemakers, the disabled, the unemployed, etc. In a word, I believe it is a false prescription.

[Traduction]

propositions du CAPSA et aussi à l'élaboration du document de travail de la Colombie-Britannique sur la politique relative aux pensions.

J'ai présenté un mémoire très court, comme vous avez pu le constater. Une des difficultés qui se posent en l'occurrence est qu'il existe une telle manne de documentation qu'il est difficile de bien saisir la question. Je n'ai donc pas voulu compliquer les choses.

Je voudrais, en guise d'introduction, comparer les régimes gouvernementaux à ceux du secteur privé. Dans mon mémoire, j'ai présenté mes propositions de réforme des régimes privés; je crois qu'elles sont simples et qu'elles n'exigent pas d'explication supplémentaire.

Il me semble capital, en ce qui concerne la réforme des pensions, de bien fixer les objectifs que nous voulons atteindre pour ensuite nous assurer que les mesures que nous allons mettre en oeuvre vont nous permettre de réaliser nos buts. On peut lire par exemple, dans le Livre vert, que les Canadiens, au moment de prendre leur retraite, ne devraient pas connaître une baisse sensible de leur niveau de vie. Personne ne disputera qu'il s'agit là d'un objectif fort louable. Mais je me demande si le gouvernement peut, de façon réaliste, s'en inspirer pour justifier sa participation à la prestation de programmes sociaux. D'autres programmes universels, tels l'assurance-chômage ou les programmes de soutien du revenu des gouvernements provinciaux, ont un objectif plus réaliste, celui de fournir un niveau de prestation minimal suffisant pour toutes les personnes visées par le programme.

L'argent est rare au Canada. Le niveau des déficits des gouvernements fédéral et provinciaux en témoigne bien. Ma question est la suivante: Pourquoi devrions-nous utiliser nos maigres ressources pour verser des prestations plus élevées aux groupes de personnes à revenu élevé ou moyen plutôt qu'aux groupes à faible revenu? Selon moi, les présentations que vous avez entendues jusqu'à présent semblent indiquer un objectif plutôt différent dans l'ensemble de la société. Cet objectif, c'est que nous tentions de fournir un niveau de revenu minimal suffisant à tous les Canadiens âgés, non pas seulement aux travailleurs rémunérés, mais aussi aux ménagères, aux handicapés, aux indigents, aux chômeurs et, surtout, aux personnes âgées actuelles. C'est là que survient la dichotomie: alors qu'un grand nombre de groupes préconisent ce genre de revenu suffisant minimal pour tous, ils prétendent aussi que, pour réaliser cet objectif, nous devons augmenter les prestations du Régime de pensions du Canada, ou peut-être instituer une forme quelconque de régimes de pension obligatoires d'employeurs.

Je crois que l'accent que le livre vert met sur les régimes de pension de l'employeur est plutôt regrettable, puisqu'il est évident que l'instrument nécessaire pour réaliser ce type d'objectif général n'est pas un régime de l'employeur, mais plutôt un régime qui ressemblerait au système actuel de S.V.-S.R.G. En augmentant les prestations du R.P.C., nous n'atteindrons pas le but social que je perçois, parce que cette mesure n'atteindra pas les personnes âgées actuelles, les

[Text]

What an increased CPP benefit will do, I think, is give perhaps a false appearance of government action—and, I might add, at no cost to government. It will increase the pension expectations of all the other groups in our society who do not happen to be fortunate enough to qualify for CPP benefits; it will shrink savings in the capital markets; increase the role of government in pensions to the point that all our eggs are in one basket, and reduce the important function, I believe, in our society that individuals have to take some responsibility as well; and will mortgage the future of our children and grandchildren, since we know the CPP we presently have will increase in cost from 3.6% to 8% to 10%. If we improve those benefits by doubling them, as many have suggested, that cost will rise to 16% to 20% of covered salary. It also introduces all kinds of unnecessary complications if our real objective is to get higher income to all elderly Canadians.

We can avoid all these negatives and better achieve the objective by increasing the OAS-GIS benefits to a level that society wants and can afford. It is appropriate that we look at the cost of what we are going to do; the beauty of the OAS-GIS system is that we are forced to do that. GIS is the most effective way to use our limited resources to improve the income position of the elderly poor. While the income test has been criticized by some, in my experience it is not generally resented at all; in fact, it is well accepted as a reasonable way to ensure that our limited dollars are targeted to those who need them the most.

If income taxes must rise to provide these higher floor benefits that society wants to provide, so be it. I do not object to that personally. At least it will help those most in need—the current and future low income elderly.

I have a few other quick remarks if I have time to make them. With respect to retirement age reform, I think we are all aware of the problem of the demographic picture in Canada and the rising percentage of the elderly we are going to be faced with in the coming decades. We are also faced with increasing longevity of the elderly, improved mortality, and the prospect there of more dramatic medical science breakthroughs that will further extend the life of the elderly. We are also faced with the Charter of Rights which, with respect to age discrimination, will be coming into effect in less than two years, I believe, all of which will revolutionize the whole area of retirement age and its treatment. I believe that in this area in particular—given that we are going to be facing rather dramatic increases in costs of providing the social benefits, government's benefits, and the implications of eliminating age discrimination...—there should be a comprehensive examination of this issue with respect to, among other things, the age of entitlement and the basis of entitlement under the universal government programs.

[Translation]

ménagères, les handicapés, les chômeurs, et cetera. En un mot, je crois que c'est là une mauvaise prescription.

Ce que donnera une augmentation des prestations du R.P.C., à mon avis, c'est l'illusion d'une action gouvernementale, et ce, sans frais pour le gouvernement. Cela augmentera les attentes de tous les autres groupes de la société qui n'ont pas la chance d'être admissibles aux prestations du R.P.C.; cela réduira l'épargne sur les marchés des capitaux, accroîtra le rôle du gouvernement dans les régimes de pension à un point tel que nous aurons mis tous nos oeufs dans le même panier, et minera un principe fondamental de notre société, à savoir que les particuliers doivent aussi accepter certaines responsabilités; et nous hypothéquerons l'avenir de nos enfants et de nos petits-enfants, étant donné que le coût du R.P.C. actuel passera de 3,6 à 8 p. 100, puis à 10 p. 100. Si nous augmentons ces prestations en les doublant, comme beaucoup l'ont proposé, ce coût atteindra 16 et 20 p. 100 du salaire. Cette augmentation provoquerait aussi toutes sortes de complications inutiles, si notre objectif réel est d'assurer un revenu plus élevé à tous les Canadiens âgés.

Nous pouvons éviter tous ces éléments négatifs et mieux réaliser l'objectif en portant les prestations de S.V.-S.R.G. à un niveau que la société souhaite et peut se permettre. Nous devons examiner le coût de ce que nous nous proposons de faire; l'avantage du système de S.V.-S.R.G., c'est que nous sommes obligés de le faire. Le S.R.G. est le moyen le plus efficace d'utiliser nos ressources limitées pour améliorer le revenu des personnes âgées pauvres. Rien que certains aient critiqué la vérification du revenu, peu, selon mon expérience, s'en offusquent; de fait, elle est bien acceptée comme moyen raisonnable d'assurer que nos ressources limitées atteignent ceux qui en ont le plus besoin.

S'il faut que les impôts sur le revenu augmentent pour assurer les prestations minimales plus élevées que la société veut fournir, alors soit. Personnellement, je n'ai rien contre. Au moins, cela aidera ceux dont les besoins sont les plus grands... les personnes âgées à faible revenu d'aujourd'hui et de demain.

J'aurais quelques autres brèves remarques à faire, si j'en ai le temps. En ce qui a trait à la réforme de l'âge de la retraite, je crois que nous sommes tous conscients du problème que constitue la réalité démographique au Canada et le pourcentage croissant de personnes âgées que nous aurons à faire vivre dans les décennies à venir. Nous faisons face aussi à une augmentation de la longévité des personnes âgées, à une diminution du taux de mortalité et à la perspective d'autres percées spectaculaires des sciences médicales qui prolongeront encore la vie des personnes âgées. Il y aura aussi la Charte des droits, qui, en ce qui a trait à la discrimination en raison de l'âge, entrera en vigueur dans moins de deux ans, ce qui transformera radicalement tout le domaine de l'âge de la retraite et de son traitement. Dans ce domaine en particulier... étant donné que nous aurons à faire face à des augmentations plutôt spectaculaires des coûts des régimes de prestations sociales et de prestations gouvernementales et aux conséquences de la suppression de la discrimination en raison de l'âge... nous devons faire un examen complet de la

[Texte]

Second, on the Income Tax Act, there is a reason for the tax deductions now provided for RRSPs and registered pensions, of course; that is, to encourage individuals and groups of individuals to make provision themselves for their retirement income needs. The limits are sadly out of date now; they have not been changed since 1976. If they are not changed soon, we are going to be in danger of really destroying the private system that we built up, which while it does not cover everybody is doing a pretty good job of covering a lot of people. Those limits need to be raised from \$3,500 for pensions and \$5,500 for RRSPs to at least about \$5,500 and \$8,500 if we are going to make them meaningful in relation to 1976. They should be adjusted in some sort of automatic way under the Income Tax Act, and not be left to the vagaries of the political system.

We should adopt the RPAs that the green paper recommends. I believe they will be a very useful tool to promote portability of pensions. I also believe we might examine the possibility of permitting individuals to make contributions on behalf of their spouses to RRSPs on top of their own individually permitted contributions in order to promote the development of more meaningful amounts of RRSP funds for spouses. The reason for that is clear when you start looking at the difference in treatment between one individual making \$50,000 and a homemaker spouse, where in total they can set aside \$5,500 in an RRSP, and two spouses, let us say both working half-time making \$25,000 a year, where they can set aside \$10,000 each year in their two RRSPs. So it is inequitable as between situations.

CPP: I have some suggestions for reform there. I believe we should be building right into the act the provision that the contribution rate will be increased in some regular way, such as 0.2% per year or every second year for the next 30 years or so, until it reaches what we know will be the level of contribution rate required. It should be there so we are all aware that these costs are really going to arise and that the general public is aware of them. We should be providing that the new contributions coming into the plan as a result of those higher contributions be deployed in real productive assets. That I think would require some amendment to the CPP Act to set up an independent investment committee and set out the parameters for investment with whatever limitations Parliament feels are appropriate, but to ensure those funds are channelled into productive investments in the private sector through the private capital markets.

I would suggest that the act also be amended to specifically provide that any benefit increases ever made in the plan must be faced on the cost side through triggering in the contributions required to meet the long-term cost of the change over not more than five years. I would caution the committee with

[Traduction]

question en ce qui a trait, entre autres choses, à l'âge d'admissibilité et aux critères d'admissibilité aux programmes gouvernementaux universels.

Deuxièmement, en ce qui a trait à la Loi de l'impôt sur le revenu, il y a bien sûr une raison pour laquelle on permet des déductions d'impôt pour les R.E.E.R. et les régimes enregistrés; cette raison, c'est d'encourager les particuliers et les groupes de particuliers à épargner eux-mêmes en vue de suffire à leurs besoins de revenu de retraite. Les limites sont beaucoup trop basses maintenant; elles n'ont pas été modifiées depuis 1976. Si on ne les modifie pas bientôt, nous risquons réellement de détruire le système privé que nous avons établi, et qui, même s'il ne protège pas tous les Canadiens, réussit assez bien à protéger un grand nombre de personnes. Nous devons relever ces limites de 3,500 dollars pour les pensions et de 5,500 dollars pour les R.E.E.R. à au moins environ 5,500 et 8,500 dollars si nous voulons qu'elles soient significatives par rapport à 1976. Il faudrait inclure dans la Loi de l'impôt sur le revenu un mécanisme quelconque d'indexation de ces limites et ne pas laisser cette tâche aux caprices du système politique.

Nous devons adopter les C.P.E. que le livre vert recommande. Je crois qu'ils seront un outil très utile de promotion de la transférabilité des crédits de pension accumulés. Je crois aussi que nous devons examiner la possibilité de permettre aux particuliers de faire des contributions au R.E.E.R. au nom de leur conjoint, en sus de leurs propres contributions permises, afin de favoriser l'accumulation de montants plus importants de fonds R.E.E.R. pour les conjoints. La raison de cette proposition est claire lorsque l'on voit la différence de traitement entre un particulier qui fait \$50,000 et son épouse ménagère, qui peuvent déposer un maximum de \$5,500 dans un R.E.E.R., et deux époux qui, par exemple, travaillent tous deux à temps partiel et font \$25,000 par année, et qui peuvent déposer chaque année \$10,000 dans leurs deux R.E.E.R. Il est évident qu'il y a là une injustice.

Le R.P.C.: J'ai des propositions de réforme dans ce domaine. Je crois que nous devons intégrer à la loi une disposition prévoyant l'augmentation régulière du taux de cotisation, tel 0,2 p. 100 par année ou tous les deux ans pour les quelque 30 prochaines années, jusqu'à ce qu'il atteigne le niveau nécessaire. Nous devons inclure cette disposition afin que nous soyons tous conscients que ces coûts augmenteront réellement et que le grand public en soit conscient aussi. Nous devons prévoir une disposition prévoyant que les sommes supplémentaires recueillies par le régime du fait de l'augmentation des taux de cotisation soient consacrées à des placements vraiment productifs. Je crois que cela exigerait la modification de la Loi sur le R.P.C., pour la création d'un comité d'examen autonome et la définition des paramètres d'investissement que le Parlement jugera appropriés, pour faire en sorte que ces fonds soient canalisés vers des placements productifs dans le secteur privé, par l'intermédiaire des marchés de capitaux privés.

Je propose aussi que la loi soit modifiée de façon à prévoir spécifiquement que toute augmentation des prestations du régime s'accompagne d'un accroissement des cotisations nécessaires pour faire face au coût à long terme du changement sur cinq années au plus. Je déconseille au Comité de

[Text]

respect to looking at the CPP as a way to perhaps achieve desirable objectives in the disability and survivor fields, since that plan only reaches some of the people affected in our society and we would be building in unrealistic expectations among all the others who might be affected.

I have some quick observations to conclude. The committee, I am sure, has heard about the need for some kind of pensioner index. I would suggest that would be worth exploring, because again given our limited dollars, we need to find a reasonable measure of what is really going on with people as they get older. I think there is some justification for a separate index to be employed there.

Multi-employer pension plans are a very large reality in the private sector plans in B.C. They may not be so prevalent in other parts of Canada, but here they cover literally hundreds of thousands of workers. They present some unique problems in terms of pension reform and reform of private plans; I would urge the committee to look carefully at those kinds of plans and the implications of reforms on them before taking final decisions.

I would suggest you consider looking at lock-in of RRSP funds, because the principle there is really little different from private pension plans. Tax deductions are granted for the purpose of encouraging savings for retirement.

Also, the need for uniform pension legislation is critical. I have seen, now that I have been in the private sector for a year, that the situation is pretty bad now and appears to be deteriorating steadily.

In the area of pension design—money purchase versus defined benefit—if one reads the green paper one might come to the conclusion that money purchase is the only reasonable way to provide for pensions. I just point out that the defined benefit model has emerged over the last 30 years in response to some real problems and real concerns, and should not be thrown out as a viable and realistic way of providing meaningful pensions to individuals.

Again on the OAS and GIS side, if we are short of funds and want to do more for the people who need it most, a reasonable thing to look at perhaps... although politically it would be difficult—is to channel some OAS dollars to the GIS side of the equation, and get the money to where it is really needed.

The green paper also talks about different plans or benefits for different groups with one employer, and suggests that that is a concern and maybe that should not be permitted. I would suggest the committee use great caution there. There are very

[Translation]

considérer le R.P.C. comme un moyen de réaliser certains objectifs souhaitables en ce qui a trait aux invalides et aux survivants, puisque ce projet n'atteint qu'une partie des personnes touchées dans notre société et que nous susciterions des attentes irréalistes parmi tous ceux qui pourraient être touchés.

Quelques dernières remarques pour finir. Je suis sûr que le Comité a entendu parler du besoin d'un type quelconque d'indice des pensionnés. Je crois que cette proposition a du mérite, car, étant donné encore une fois nos ressources limitées, nous devons trouver une mesure raisonnable de ce qui se produit réellement au fur et à mesure que les gens vieillissent. Je crois que l'utilisation d'un indice distinct à cet égard serait justifiée.

Les régimes de pension offerts par plusieurs employeurs représentent une très forte proportion des régimes du secteur privé en Colombie-Britannique. Ils ne sont pas aussi répandus dans d'autres régions du Canada, mais, dans cette province, des centaines de milliers de travailleurs y participent. Ils entraînent certaines difficultés particulières pour la réforme des pensions et la réforme des régimes privés; j'invite le Comité à étudier attentivement ce genre de régimes et les conséquences pour eux de la réforme, avant de prendre des décisions définitives.

Je vous recommande d'étudier la possibilité de bloquer les fonds R.E.E.R., parce que le principe dans ce cas diffère très peu de celui des régimes de pensions privés. On accorde des déductions d'impôt pour encourager les gens à économiser en vue de leur retraite.

Aussi, le besoin d'une législation uniforme sur les pensions est critique. Ayant passé un an dans le secteur privé, j'ai pu constater que la situation est grave à l'heure actuelle et semble se détériorer sans cesse.

En ce qui a trait au type de régime de pension... régime à cotisation fixée d'avance ou régime à prestation déterminée... on pourrait, en lisant le livre vert, conclure que le régime à cotisation fixée d'avance est la seule façon raisonnable d'assurer des pensions. Je voudrais simplement faire remarquer que le régime à prestation déterminée a vu le jour au cours des 30 dernières années, qu'il vise à apporter des solutions à certains problèmes et préoccupations réels, et qu'on ne doit pas le rejeter comme moyen viable et réaliste d'assurer des pensions suffisantes aux particuliers.

Pour revenir à la question de la S.V. et du S.R.G., disons que, si nous manquons de fonds et que nous voulons aider davantage les gens qui en ont le plus besoin, un moyen raisonnable à considérer... bien que politiquement difficile... serait peut-être de transférer certains dollars de la S.V. au S.R.G. et de diriger ainsi les fonds vers les personnes qui en ont le plus besoin.

Le livre vert parle aussi des différents régimes ou prestations de différents groupes de personnes travaillant pour un même employeur, et donne à entendre que c'est là un problème et qu'il faudrait peut-être les interdire. Je recommande au comité

[Texte]

good reasons why different groups have different plans. The plan of members of Parliament is so different from public service employees; the judges are different from other groups; and there are good reasons for these differences.

Finally, on inflation protection, in my own experience employees are quite willing to pay and to pay significant amounts of contributions to get meaningful protection. That particular fact should not be left out of the equation.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Reid.

Perhaps if I can, I would like to ask you some questions because most of the witnesses that have appeared before us have suggested that the Canada Pension funding mechanism remain on a pay-as-you-go basis. Your suggestion would be a rapid increase, basically. If you went at 0.2%—I know that you said in your remarks that every year or every other year—I mean, it makes a big difference, that one sentence, but . . .

Mr. James Reid: Yes.

The Chairman: But in your proposal, it was every year. Could you outline your rationale, your philosophy behind that?

Mr. James Reid: It is a difficult issue: should you pre-fund benefits under a government-operated social security plan or not? My conclusion is that we must somehow make it clear that the costs of the benefits we are providing, in the long run, are going to be significantly higher than they appear to be on the surface; and to the general public, certainly—they are not aware, if they are not involved in the field, that 3.6% does not pay for the benefit.

We are also at the point now where 3.6%, indeed, is not going to be adequate in the next year or two unless we are going to start repatriating the capital that in effect has been loaned to the provinces. I guess my political experience suggests to me that is probably not a realistic option. So we are going to see some kind of increase soon.

What will happen if we do not do it in some sort of automatic way is that every so often there will be a crisis and the politicians eventually will have to respond in a crisis environment to increased contribution rates, maybe from 3.6% to 4.5% and then another time from 4.5% to 6%, or whatever. I believe it would be preferable to do this in some sort of regular, small increments. I think it would be more acceptable to the employees who are covered, and I think if the proper way of phasing in is chosen, and I do not think necessarily it is every single year—it may be every second year—you do not really have that much more advanced funding built into the equation than you would the other way. There would be some more funds built up, for sure. That is why I suggest some more control in the way in which those funds are invested on the other side of the equation. I just see it as important that we all

[Traduction]

de faire preuve ici d'une grande prudence. Il y a de très bonnes raisons pour lesquelles différents groupes ont différents régimes. Le régime des députés est très différent de celui des fonctionnaires; celui des juges est différent des régimes d'autres groupes; et il y a pour cela de bonnes raisons.

Enfin, en ce qui a trait à la protection contre l'inflation, il semble, selon mon expérience, que les employés sont prêts à verser des cotisations assez importantes pour obtenir une protection suffisante. Il ne faut pas l'oublier lorsqu'on étudie la question.

Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Reid.

Si vous le voulez bien, j'aurais quelques questions à vous poser. La plupart des témoins qui ont comparu devant notre comité ont proposé que la répartition demeure le mécanisme de financement du Régime de pensions du Canada. Essentiellement, vous proposez une augmentation rapide. Si l'augmentation se faisait à 0.2 p. 100—je sais que vous avez parlé d'une augmentation annuelle ou tous les deux ans—ce que je veux dire, c'est que cela fait une grosse différence, cette seule phrase, mais . . .

M. James Reid: Oui.

Le président: Mais dans votre proposition, vous parliez d'une augmentation annuelle. Pourriez-vous brièvement nous décrire votre raisonnement, votre principe?

M. James Reid: C'est une question difficile: doit-on ou non assurer le financement anticipé des prestations en vertu d'un régime de sécurité sociale administré par le gouvernement? Selon moi, nous devons d'une façon ou d'une autre sensibiliser les gens au fait que les coûts des prestations que nous assurons seront, à long terme, considérablement plus élevés qu'ils semblent l'être à première vue; il est certain que les personnes du grand public, si elles ne travaillent pas dans le domaine, ne savent pas que 3.6 p. 100 ne suffit pas à financer la prestation.

Nous avons atteint le point où 3.6 p. 100 ne sera pas suffisant l'an prochain ou dans deux ans, à moins que nous ne commençons à rapatrier le capital qui, de fait, a été prêté aux provinces. Selon mon expérience politique, cela n'est probablement pas une option réaliste. Alors, nous verrons bientôt une augmentation quelconque.

Si nous n'augmentons pas les cotisations d'une façon automatique, il y aura une crise de temps à autre, et les hommes politiques finiront par être contraints de réagir dans une situation de crise en augmentant les taux de cotisation, les portant peut-être de 3.6 p. 100 à 4.5 p. 100, et une autre fois, de 4.5 p. 100 à 6 p. 100 ou à autre chose. Je crois qu'il serait préférable de prévoir de petites augmentations à intervalles réguliers. Je crois que les employés intéressés les accepteraient mieux et que si l'on choisit la bonne façon d'introduire cette mesure—je ne crois pas d'ailleurs qu'il s'agisse forcément d'une augmentation annuelle, l'augmentation pourrait avoir lieu tous les deux ans—l'équation ne comporte pas beaucoup plus de financement anticipé que ce n'est le cas à l'heure actuelle. Il est évident qu'on accumulerait davantage de fonds. C'est pourquoi je propose qu'on contrôle davantage la façon

[Text]

be aware of what these benefits are going to cost our children and our grandchildren.

The Chairman: Most of these other groups that have suggested their rationale for the pay-as-you-go, and I am talking now of business groups that have appeared before the committee, their rationale is based on two things. Number one, they have a great fear of government, whether it is at arm's length or a direct mechanism as we now have under the existing rules of CPP. Do you have any reason to believe that the business community would not share those same fears if your proposal was put forward?

Mr. James Reid: Oh, yes. I think the fears are justified, too, in that anything that is done by statute in the way of trying to set up an arm's length investment process can also be changed by statute. So it is subject to the political process, as it should be in our kind of society.

As I say, the pay-as-you-go notion, to me, is not that much different from what I am proposing. All right, we would wait a little bit longer before we would start the process; that is all. It is really when you start, because once you reach the escalating costs starting up from 3.6%, they will be going up in a fairly regular and predictable way until they reach the sort of mature cost level of, let us say, 8%, 9% or 10%. So I do not see it as being that much different or that radical compared to that other point of view.

The Chairman: Do you have any suggestions for the committee, Mr. Reid, that would—if we were going to go that route and you would have a new CPP investment agency with, I suppose, some terms of reference given to it by government, do you have any suggestions on the terms of reference that that should have or the make-up of that investment agency that would alleviate the concerns of business in that investment?

Mr. James Reid: First, I think it should have a make-up which reflects the people who are participating under the plan. So you should have representatives of employees and employers and probably some expert advice as well, on the investment side, on that committee. It should be set up, as well you can, to make it clearly some sort of an arm's length process—not like the *Caisse de dépôts* in Quebec, which I do not think really achieves the kind of independence I would hope to see achieved here.

The Chairman: One last question I want to pursue with you, because I know that the other members have—because of the submission that you have made and your relationship to CAPSA previously.

A question I asked yesterday of a business group, and I would like to ask you as well. In your proposals, you have suggested that you do not want any mandatory expansion

[Translation]

dont les fonds sont placés de l'autre côté de l'équation. Je crois qu'il est important que nous soyons tous conscients de ce que ces prestations vont coûter à nos enfants et à nos petits-enfants.

Le président: Le raisonnement de la plupart des autres groupes qui préconisent le régime de pensions par répartition—et je parle maintenant de groupes d'hommes d'affaires qui ont comparu devant notre comité—se fonde sur deux choses. Premièrement, ils craignent beaucoup le gouvernement, que son influence soit indirecte ou qu'il s'agisse d'un mécanisme direct comme celui qui existe en vertu des règles actuelles du R.P.C.. Ne croyez-vous pas que le monde des affaires partagerait ces mêmes craintes si on lui présentait votre proposition?

M. James Reid: Oui. Et je crois aussi que ces craintes sont justifiées, en ce sens que toute mesure prise en vertu d'une loi pour tenter d'établir un processus d'investissement sans lien de dépendance peut aussi être modifiée par le loi, si bien qu'elle est assujettie au processus politique, comme cela se doit dans notre type de société.

Comme je le disais, la notion de régime de pensions par répartition n'est pas, selon moi, très différente de ce que je propose. D'accord, nous attendrions un peu plus longtemps avant de lancer le processus, mais c'est tout. Cela revient au moment du déclenchement du processus, car une fois que les coûts auront commencé à augmenter à partir de 3.6 p. 100, ils augmenteront d'une façon relativement régulière et prévisible jusqu'à ce qu'ils atteignent un niveau stable de, mettons, 8 p. 100, 9 p. 100 ou 10 p. 100. Alors, je ne crois pas que ma proposition soit tellement différente ou radicale comparativement au système actuel.

Le président: Avez-vous des suggestions pour le comité, monsieur Reid, qui—si nous choisissons cette option et établissons une nouvelle commission d'investissement du R.P.C. à laquelle le gouvernement donnerait, je suppose, un mandat—auriez-vous des suggestions sur le mandat qu'on devrait lui donner ou sur la composition de cette commission d'investissement pour atténuer les craintes du monde des affaires?

M. James Reid: Premièrement, je crois qu'il faudrait que la commission soit composée de personnes qui représentent les participants au régime. Il y aurait donc des représentants d'employés et d'employeurs, et probablement certains spécialistes aussi, pour ce qui est de l'aspect des placements. Dans toute la mesure du possible, il faudrait clairement en faire une sorte de processus sans lien de dépendance—contrairement à la Caisse de dépôts au Québec, qui selon moi, n'a pas vraiment la sorte d'indépendance dont j'aimerais que cette commission jouisse.

Le président: Une dernière question de ma part, car je sais que les autres membres en ont—en raison de votre présentation et de vos rapports antérieurs avec l'ACOR.

Voici une question que j'ai posée hier à un groupe d'hommes d'affaires et que j'aimerais vous poser à vous aussi. Dans vos propositions, vous dites que vous ne voulez pas d'expansion

[Texte]

either of the private sector or of public pension plans. You also go along fairly well with the Green Paper proposals on the private pension legislation, i.e., excess interest. It is a little bit different but, you know, the survivor's benefits, etc.

The question, I suppose, Mr. Reid, I would like to ask you is this one. If we accept all of your proposals, in effect what we are going to do is on those employers that are socially progressive, who have pension plans available for their employees, they are going to be further penalized. There is going to be additional cost for doing business. Yet we still do not address the problem of the employer who does not have any pension plan for his employees. He is getting away, in effect, scot-free. How do you rationalize those two positions?

Mr. James Reid: My first observation is that with respect to the—we have a voluntary private system now, and the kinds of reforms we are discussing—I guess I have not assumed it should automatically follow that those represent a higher cost to the employers or the sponsors or the employees. Let us face it, it could be either or both. Because I would assume there should also be, in any legislation that requires these changes, the possibility that the benefits are tailored back, so that the total costs do not necessarily rise. Now, that may or may not be realistic, given that some of the benefits are bargained. But I think, also, you can look at the employees perhaps having to pay some or all of that extra cost as well, directly if it is a contributory plan.

Anyway, it is a real world problem that if we are going to make private pension plans effective, at some point we have to say, whoops, we have discovered some things and now for the future we want to ensure they work, so here are the rules of the game; now, let us phase it in over time. Whatever seems reasonable to give people a chance to adjust.

But I agree that it will not address at all, in terms of private plans, the employees who do not have a plan. I am proposing that it remains a voluntary system because I believe the role of government is to provide adequate floor levels of benefits to all elderly Canadians, and that that is the place to look, as government, for what should we do for all our citizens. There may be a major increase required there; I am not suggesting I know what the numbers are. But I just see that as being the way government should approach the problem of everybody, rather than trying to impose some sort of a mandatory employment-based pension plan, because it still does not reach so many other of the groups in our society who do not happen to be in paid employment. They are not covered anyway.

The Chairman: I suppose the argument back is going to be that if the employer does not provide that for his employees, ultimately the taxpayer pays.

[Traduction]

obligatoire ni des régimes de pensions du secteur privé, ni de ceux du secteur public. Vous acceptez aussi, en général, les propositions du livre vert à l'égard de la législation pensions privées, c'est-à-dire l'intérêt exédentaire. C'est un peu différent, vous savez, des prestations aux survivants, etc.

Je suppose, monsieur Reid, que la question que je veux vous poser est la suivante. Si nous acceptons toutes vos propositions, nous pénalisons davantage les employeurs socialement progressifs qui offrent des régimes de pensions à leurs employés. Cela leur imposera des frais supplémentaires. Et pourtant, nous ne nous attaquons toujours pas au problème de l'employeur qui n'offre pas de régime de pensions à ses employés. De fait, il s'en tire indemne. Comment conciliez-vous ces deux positions?

M. James Reid: Ma première observation est qu'en ce qui a trait à... Nous avons un système privé volontaire maintenant, et les types de réforme dont vous discutons... Je suppose que je n'ai pas présumé qu'il s'ensuivrait automatiquement que la réforme entraînerait des coûts plus élevés pour les employeurs ou pour les garants ou pour les employés. De toute évidence, ces réformes pourraient entraîner des coûts pour l'un ou l'autre ou pour les deux. Parce que je présume qu'on devrait inclure, dans toute loi qui exige ces changements, la possibilité de réduire les prestations, de façon à ce que les coûts totaux n'augmentent pas forcément. Cela peut être réaliste ou pas, étant donné que certains des avantages sont négociés. Mais je suppose aussi qu'il se pourrait que les employés aient à payer une partie ou la totalité de ces coûts supplémentaires, directement s'il s'agit d'un régime contributif.

De toute façon, dans la réalité, si nous voulons que les régimes de pensions privés soient efficaces, nous devons, à un moment quelconque, dire: un instant, nous avons découvert certaines choses et nous voulons nous assurer que cela fonctionnera dans l'avenir; alors voici les règles du jeu; maintenant, introduisons ces mesures progressivement. Ce qui semble raisonnable pour permettre aux gens de s'adapter.

Mais je conviens qu'on ne s'attaquera pas ainsi, en ce qui a trait aux régimes privés, au problème des employés qui ne bénéficient pas d'un régime. Je propose que cela demeure un système volontaire parce que je crois que le rôle du gouvernement est d'assurer des niveaux de prestations minimums suffisants pour tous les Canadiens âgés, et que c'est dans ce domaine que nous devons chercher ce que nous devons faire pour tous nos citoyens. Il se peut qu'une augmentation importante soit nécessaire; je ne dis pas que je sais quels sont les chiffres. C'est tout simplement la façon dont je crois que le gouvernement devrait aborder le problème de la protection de tous, plutôt que de tenter d'imposer un type quelconque de régime obligatoire de pensions d'employeurs, puisque cette formule ne pourvoit pas encore aux besoins de nombreux autres groupes de notre société qui n'ont pas de travail rémunéré. De toute façon, ils ne sont pas protégés.

Le président: Je suppose qu'on pourra rétorquer que si l'employeur n'offre pas ces avantages à ses employés, c'est le contribuable qui finira par payer.

[Text]

[Translation]

• 1010

Mr. James Reid: Of course, the RRSP vehicle is there, too, for everybody. Presumably, that is why it was created. For those who did not have an employment pension plan, the RRSP was a device designed to encourage such an individual to have, in effect, their own mini-pension plan. I think that is where we could hope to achieve that extra coverage, if you will.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to thank Mr. Reid for being very brief in his brief. I was impressed when I read it, knowing that the experience that you had would maybe cause a tendency to fill it with all kinds of statistics. You did not do that, so I think everybody on the committee appreciates that you have been very concise.

The question I guess I want to begin with is the whole idea of planning for retirement. I certainly got the impression from labour groups and women's groups, and even pensioners, that they are unsatisfied that they have the adequate opportunity through employment to provide for their retirement. They are screaming for the opportunity to be able to put away in their working years enough money to have an adequate income. They have been calling for an expansion of CPP, mandatory employer-sponsored plans with better vesting portability.

You have come and told us that we should be very cautious about increasing CPP contributions and benefits; we should not mandate in the private sector, in that we should provide some kind of a floor for people in their retirement, but that floor should be a means-tested GIS rather than OAS. At least, that certainly is the indication that I get. Now that, to many pensioners, means a welfare pension, a welfare income, and is not acceptable to seniors' groups that we have heard.

So I do not see that your suggestions . . . and I appreciate what you are saying about increased contributions; I think we all agree with that, I think workers agreed that those contributions have to go up . . . but I do not see that your suggestions are really meeting the needs of seniors other than, again, through the tax system, through RRSPs or RPAs.

What is this big difference between actuaries, the business community, as opposed to workers?

Mr. James Reid: First, if I could start with the second point, it was that I had suggested means-tested benefits to the elderly. That is not what I have suggested at all. I have suggested the OAS-GIS vehicle because it gets to everybody. It is so obvious. You know, if you want to make sure that everybody gets a certain amount of protection, you have to give benefits to everybody. That is the only vehicle we have that does that.

M. James Reid: Bien sûr, et il y a aussi le REER, pour tout le monde. C'est pour cela qu'il a été créé, je suppose. Le REER était conçu pour encourager ceux qui n'avaient pas de régime de pensions à se doter, de fait, de leur propre mini-régime de pensions. C'est là que nous pouvons espérer trouver cette protection supplémentaire, si vous voulez.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

J'aimerais remercier M. Reid de la concision de son mémoire. Sa lecture m'a impressionné. Compte tenu de votre expérience, j'ai craint que vous ayez tendance à y mettre toutes sortes de statistiques. Vous ne l'avez pas fait et je pense que tous les membres du comité vous savent gré de votre grande concision.

La question que je veux soulever d'abord est celle de la planification de la retraite. Les groupes de travailleurs et les groupes de femmes, et même les pensionnés, m'ont donné l'impression qu'ils ne sont pas convaincus d'avoir dans leur emploi une possibilité convenable de préparer leur retraite. Ils réclament à grands cris la possibilité de pouvoir épargner pendant leur vie de travail suffisamment d'argent pour se constituer un revenu convenable. Ils réclament une expansion du RPC, des régimes obligatoires d'employeurs, avec de meilleures possibilités de dévolution.

Vous êtes venu nous dire qu'il faut être très prudent avant d'accroître les cotisations et les prestations du RPC; il n'y a pas lieu d'intervenir dans le secteur privé, en ce sens que nous devons prévoir un minimum quelconque pour la retraite, mais ce minimum doit être un SRG établi en fonction des ressources, plutôt que la SV. Du moins, c'est certainement le message que je reçois. Or, pour un grand nombre de pensionnés, cela signifie une pension de bien-être social, un revenu de bien-être, et ce n'est pas acceptable pour les groupes de personnes âgées que nous avons entendues.

Par conséquent, je ne crois pas que vos propositions—et je comprends ce que vous dites au sujet de l'augmentation des cotisations; je pense que nous sommes tous d'accord là-dessus et je pense que les travailleurs ont reconnu que les cotisations doivent augmenter—mais je ne crois pas que vos propositions répondent véritablement aux besoins des personnes âgées autrement que par le truchement, encore une fois, du régime fiscal, par les REER ou les CPE.

Quelle est donc cette grande différence entre les actuaires, le monde des affaires, et les travailleurs?

M. James Reid: Permettez-moi d'aborder en premier lieu le second point, à savoir que j'avais proposé des prestations en fonction des ressources à l'intention des personnes âgées. Ce n'est pas du tout ce que j'ai proposé. J'ai proposé le mécanisme de la SV et du SRG, parce que tout le monde en profite. C'est tellement évident. Vous savez, si vous voulez faire en sorte que tout le monde jouisse d'une certaine protection, il faut accorder les prestations à tous. C'est là le seul mécanisme qui donne ce résultat.

[Texte]

I pointed out that the GIS, obviously, if we have a limited number of dollars—you know, I am assuming there is a cost constraint here—then it is clearly preferred in that it ensures you get the money to the people who need it most. There are other ways to achieve that. You could increase the OAS benefit, which is not tested in any way, and have some device under the Income Tax Act to tax back benefits for people who are in total getting income over some limit. That would be just as effective, although the mechanism is not there right now. So you could avoid that problem.

Also, the test under GIS is not a means test. It is an income test, which I find quite different in terms of people's perceptions of it. The old means test was generally resented by a large percentage of the elderly but for the income test, in my experience, that is not true. There may be some individuals who feel that way, but not very many.

On the business of unions wanting to expand the CPP because they do not feel they can make adequate provision in their employment arrangements, I think there we are getting into quite a political kind of a situation, in that I have dealt with many unions in operating the public sector plans in British Columbia, from railroad unions to hydro unions to the public service unions, the hospital workers, the municipal workers. To be honest with you—now, they are in the fortunate group because they have pension plans—but I do not see that their attitude is anything like what is put forward by the official representatives of, say, the CLC. They are very concerned that they have some sense of control over their pension; some input to what happens to their pension; some recognition that they are unique groups and they may need unique design features. You lose all that if you have one gigantic, universal plan. So I do not necessarily buy that argument.

Now, for the groups that do not have pension plans, maybe what we are hearing there is, we would like government to do our job for us because we have not bargained a pension plan. I presume they could, if that were a high enough priority. It is not always a high enough priority for some groups.

Mr. Miller: No, I do not think that the public service union is totally advocating expanding the CPP for their own membership. I think they recognize that they do have the bargaining power and they can maintain adequate pensions. They go beyond looking at their own membership. They go looking at workers who are not covered by any pension plans, and they have recommended that the most adequate way is to increase the CPP, both contributions and benefits.

One other area, unless you wanted to make a comment . . .

Mr. James Reid: I was just going to observe that from the narrower point of view of a person who is getting paid employment, I can see why that might be the position

[Traduction]

J'ai fait remarquer que le SRG, bien sûr, si nous avons un montant limité—je suppose qu'il y a une contrainte de coût ici—que le SRG jouit d'une nette préférence, vu qu'il fait en sorte que l'argent aille à ceux qui en ont le plus besoin. Il y a d'autres moyens d'y arriver. Vous pourriez accroître la prestation de SV, qui n'exige aucune justification, et prévoir un mécanisme quelconque en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu pour reprendre les prestations dans le cas des gens dont le revenu total dépasse une limite donnée. Cela serait tout aussi efficace, mais le mécanisme est déjà là. Vous pourriez tout simplement éviter le problème.

En outre, la justification dans le cas du SRG n'est pas une justification des ressources. C'est une justification du revenu, qui, selon moi, est bien différente aux yeux des gens. Une forte proportion des personnes âgées n'aimaient généralement pas l'ancienne justification des ressources, mais, selon mon expérience, il n'en est pas de même pour la justification du revenu. À part quelques exceptions, ce n'est pas le cas.

Pour ce qui est du désir des syndicats d'accroître le RPC parce qu'ils n'y voient pas un moyen de préparer suffisamment leur retraite, je pense que c'est une question tout à fait politique, car j'ai traité avec de nombreux syndicats à propos de l'exploitation de régimes du secteur public en Colombie-Britannique, depuis les syndicats de cheminots jusqu'aux syndicats de l'hydro-électricité et aux syndicats de fonctionnaires, de travailleurs d'hôpitaux, d'employés municipaux. Pour être honnête avec vous—vous savez, ils comptent parmi les chanceux, parce qu'ils ont un régime de pensions—je ne crois pas que leur attitude ressemble en rien à ce que nous dépeignent les représentants officiels du CTC, par exemple. Ils tiennent mordicus à avoir un certain droit de regard sur leurs pensions; à avoir leur mot à dire sur ce qu'il advient de leurs pensions; à faire reconnaître qu'ils sont des groupes particuliers, qui ont des besoins particuliers à traduire dans la conception de leur régime. Tout cela, vous le perdez si vous avez un unique régime universel gigantesque. Je n'accepte donc pas nécessairement cet argument.

Quant aux groupes qui n'ont pas de régime de pensions, ils nous disent peut-être ceci: «Nous aimerions que le gouvernement fasse notre travail à notre place, parce que nous n'avons pas négocié de régime de pensions.» Je suppose qu'on le pourrait, s'il s'agissait d'une priorité assez grande. Mais ce n'est pas toujours une priorité assez grande pour certains groupes.

M. Miller: Non, je ne crois pas que le syndicat des fonctionnaires préconise absolument l'expansion du RPC pour ses membres. À mon sens, il reconnaît avoir le pouvoir de négociation et le pouvoir de maintenir des pensions suffisantes. Il va plus loin, pour s'occuper de ses membres. Il se préoccupe des travailleurs qui n'ont pas de régime de pensions, et il s'est dit d'avis que le meilleur moyen consiste à accroître les cotisations et les prestations du RPC.

Un autre domaine, à moins que vous ne vouliez faire un commentaire . . .

M. James Reid: J'allais tout simplement faire observer que du point de vue étroit d'une personne qui occupe un emploi rémunéré, cela peut être la position préconisée. Mais si vous

[Text]

advocated. But if you are trying to take an even broader view and say, well, there are not just paid workers; there are all these other groups that are not fortunate enough to even have a job, and maybe we should look for a solution that is broader than just for the paid workers—that is why I get to a different solution. I think that is what it amounts to.

Mr. Miller: Well, I think there is the immediate concern of those that are retired now and will be retiring, and that may be the only way to deal with those, the OAS-GIS. But in the longer term, we are obviously looking for some ways of reducing the reliance on OAS-GIS in the future.

In regard to investment funding, that is another area that there is a great deal of conflict on. The same group sliding up on the side of the public plans, not fearing that the government is going to have too much access to pension funds, not being concerned about those funds being used into public sector investments; as opposed to the business sector, very much afraid that if there is an expansion of the private plans, that indeed those investments will be used in a political way.

It seems to me that businesses themselves make decisions in a political way as to what those investments are, themselves. So do you not see that there is some possibility, if there is a concern that public plans are not being invested adequately, some possibility, as the Economic Council of Canada has suggested, that CPP funds can in fact—some of them—be invested in the private sector in what is maybe referred to as “more productive investments”?

Mr. James Reid: Sure. I think the concern that business has about government controlling large pools of capital is justified if you look at the history of these things. I am concerned—ideally, you pay as you go with universal programs. OAS and GIS are totally pay-as-you-go.

I guess the reason I wanted to see some recognition of future costs for CPP is that it is not a universal program. It is only sort of a lucky group, if you will, who happen to come under that program, and there it may not be so appropriate to pass higher future costs on to another generation. I think in the private plans, the investment process, there is very little political influence usually applied because those are typically in trust funds, subject to all the rules of fiduciary requirements on trustees.

Yes, I think you could put in something in the way of protections, to ensure there is some real productive investment with CPP. And, yes, there have been some really unfortunate uses, let us say, of the funds under CPP, given that it is an employment-based pension fund. You know, that is really what it is. Some provinces may have really just taken the revenues into their general revenue and expended it, really without keeping track. I mean, it may have been into socially useful things, but they do not know, really, where it went.

[Translation]

adoptez un point de vue plus vaste et comprenez qu'en plus des travailleurs rémunérés il y a d'autres groupes qui n'ont pas la bonne fortune d'avoir même un emploi, et si vous croyez qu'il faut rechercher une solution valable pour plus que les travailleurs rémunérés... c'est pourquoi j'arrive à une autre solution. Selon moi, cela revient à cela.

M. Miller: Eh bien, il y a le problème immédiat de ceux qui sont déjà à la retraite ou qui prennent leur retraite; et la SV et le SRG sont peut-être la seule solution dans leur cas. Mais à long terme, nous recherchons évidemment des moyens d'être moins tributaires de la SV et du SRG.

En ce qui concerne la capitalisation des placements, c'est là un autre domaine où les conflits sont nombreux. Le même groupe qui glisse du côté des régimes publics, qui ne craint pas que le gouvernement ait un trop grand accès aux régimes de pensions, qui ne s'inquiète pas de la possibilité que ces fonds soient affectés à des placements dans le secteur public, par opposition au secteur des affaires, très conscient que ces placements pourraient servir à des fins politiques advenant une expansion des régimes privés.

Il me semble que les entreprises elles-mêmes prennent des décisions politiques quant à ces placements. Ainsi, vous ne voyez pas qu'il y a une possibilité, si l'on craint que les régimes publics ne soient pas placés convenablement, qu'il y a une possibilité, comme l'a dit tellement de faire absorber les coûts futurs plus élevés par une autre génération. Selon moi, dans les régimes privés, dans le processus de placement, il y a très peu d'influences politiques qui jouent, car ces fonds sont typiquement dans des caisses de fiducie, soumis à toutes les règles des exigences imposées aux fiduciaires.

M. James Reid: Bien sûr. Je pense que l'entreprise privée a raison de s'inquiéter de ce que le gouvernement puisse avoir mainmise sur de vastes capitaux si vous songez à ce qui s'est produit dans le passé. Je suis inquiet—idéalement, vous avez un régime par répartition avec les programmes universels. La SV et le SRG sont des régimes par répartition uniquement.

Si je tiens à ce que l'on tienne compte des coûts futurs du RPC, c'est qu'il ne s'agit pas d'un programme universel. Ce n'est qu'un groupe de chanceux, si vous voulez, qui tombent sous le coup de ce programme, et il ne convient peut-être pas tenir de comptabilité. Elles ont pu les affecter à des choses socialement utiles, mais elles ne savent pas, véritablement, où ces sommes sont allées.

Oui, je pense qu'il y a certaines protections à prévoir, pour s'assurer qu'il y a des placements productifs réels dans le cas du RPC. Et, oui, il y a eu certaines utilisations vraiment malheureuses, mettons, des fonds du RPC, étant donné qu'il s'agit d'une caisse de pensions fondée sur l'emploi. Vous savez, c'est ce que c'est. Certaines provinces ont peut-être tout simplement versé les recettes dans leur fonds consolidé, ou pour les dépenser sans vraiment le Conseil économique du Canada, que les fonds du RPC puissent effectivement—une certaine partie en tout cas—être placés dans le secteur privé, sous forme de placements qu'on pourrait qualifier de «plus productifs»?

[Texte]

The Chairman: Mr. MacLellan, Mr. Dantzer.

Mr. MacLellan: Just to go along that basis for a minute, on the funding of the CPP. You mentioned that it should be funded. I would like your views on exactly where these funds would be used. As you know, now they are used for the benefit of the provinces. Do you see that as the way they are going in the future? Or what do you recommend?

• 1020

Mr. James Reid: I do not recommend that that—to the extent that the deal has already been struck, I think probably you have to live with that. So that deal is almost over, in that I was looking at the CPP statistics report that just came out and it looks to me like there is almost no net inflow now going to the provinces. The benefits are almost equal to the contributions. There is going to be some heavy pressure on federal government by some of the provinces to substantially increase the contribution rate to CPP and to carry on the old deal. They all see it as a source of funds; in the Maritimes, in particular, that attitude is prevalent.

I think that you should, for new funds coming in in respect of higher contribution rates... which will be required, you know, whether or not some recommendation like mine was adopted, just in the reality that you probably are not going to be able to repatriate the capital that is sitting in the provinces—try for, maybe, let us learn something from what has happened over the first 15 years, and set up for the next generation or money coming in, maybe, a different approach, where we will keep track of where the money goes and try to invest it in a more businesslike way, like a private plan does. It is an ideal; I recognize there are difficulties with that.

The Chairman: Yes. Also, you mentioned that uniformity is going to be very important, and I certainly agree with that. I would like some ideas that you may have with respect to how we can develop more uniformity, because it is definitely a barrier now.

Mr. James Reid: Okay. Well, there is a model which, if we could find a way to make it work in pensions as well, we could achieve it. That is the life insurance regulation. The life insurance industry is regulated federally and provincially, and yet they have managed to maintain almost identical standards over many decades now, through very close-knit association between all the responsible parties.

Pensions are a little different. It is more political; it affects more people more directly. But I think the federal government could only achieve it by taking the lead, probably getting together all the ministers responsible and making some kind of a deal—we want to do this, we all agree, and we are going to keep working at it.

The ideal way to do it, of course, was during the constitutional process, where I kind of thought maybe there could be a trade-off between the federal government and the provinces,

[Traduction]

Le président: Monsieur MacLellan, monsieur Dantzer.

M. MacLellan: J'aimerais poursuivre dans la même veine un instant à propos de la capitalisation du RPC. Vous avez mentionné qu'il faut le capitaliser. J'aimerais savoir à quoi exactement, selon vous, ces fonds devraient être affectés. Comme vous le savez, les provinces s'en servent maintenant à leur avantage. Est-ce qu'il s'agit selon vous de la solution de l'avenir ou si vous recommandez autre chose?

M. James Reid: Je ne le recommanderais pas, mais dans la mesure où il y a déjà une entente, je crois que vous devrez probablement vous en accommoder. Cette entente tire à sa fin, car en lisant le dernier rapport statistique du RPC, il m'a semblé qu'il n'y avait presque plus d'entrées nettes allant aux provinces. Les prestations rejoignent presque les cotisations. Certaines provinces exerceront de fortes pressions à l'endroit du gouvernement fédéral pour qu'il augmente considérablement le taux de cotisation au RPC et ainsi prolonger l'ancienne entente, qu'elles perçoivent comme une source de fonds, en particulier dans les Maritimes.

À l'égard des nouveaux fonds provenant d'une hausse des cotisations, laquelle sera nécessaire, que vous adoptiez ou non une recommandation du genre de la mienne, compte tenu du fait qu'il vous sera probablement impossible de récupérer les capitaux investis dans les provinces, nous devrions peut-être tirer une leçon de l'expérience des 15 premières années et adopter une approche différente à l'égard des cotisations de la génération suivante, en suivant de plus près l'investissement des fonds et en tentant d'en tirer un meilleur rendement, comme dans le cas d'un régime privé. Il s'agit évidemment d'un idéal à atteindre et je réalise qu'il existe de nombreuses difficultés dans la pratique.

Le président: En effet. Vous avez également mentionné la grande importance de l'uniformité et je suis certainement d'accord avec vous sur ce point. J'aimerais connaître vos suggestions sur des façons d'en arriver à une plus grande uniformité, car il s'agit d'un problème concret et actuel.

M. James Reid: Très bien. Il existe déjà un modèle qui pourrait nous permettre d'atteindre cet objectif, si nous pouvons l'adapter aux régimes de pensions. Il s'agit du modèle de la réglementation de l'assurance-vie. L'industrie de l'assurance-vie est assujettie à des règlements fédéraux et provinciaux, mais elle a pourtant réussi à maintenir des normes presque identiques depuis plusieurs décennies, grâce à une association très étroite de toutes les parties en cause.

La situation des régimes de pensions est un peu différente, car elle est plus politique et elle touche les gens plus directement. Je crois, cependant, que le gouvernement fédéral ne pourrait arriver à ses fins qu'en prenant l'initiative, probablement en réunissant tous les ministres responsables pour en arriver à un genre d'entente, nous voulons faire cela, nous sommes tous d'accord et nous continuerons d'y travailler.

Evidemment, la meilleure occasion de conclure ce genre d'entente s'est présentée au cours du processus constitutionnel, où je croyais alors qu'il serait possible d'en arriver à un

[Text]

and pensions could be regulated at the federal level. But that will not be possible now.

Mr. MacLellan: You mentioned the increase, and that has been mentioned to us before, in RRSPs from 3,500 and 5,500 to 5,500 and 8,500. Do you see that being done in a one-shot effort or phased in over a period of time?

Mr. James Reid: I guess the thing that worries me is that I see that if nothing is done, I mean, we are not going to have to discuss very much about how to reform the private system. There is not going to be one.

It may have to be phased in, because the reality is now that we have waited seven years; it is a pretty big chunk for the federal government to bite off. That is why I suggest, too, that some sort of an automatic mechanism be included to ensure that whatever we establish—and I understand there is a tax paper which is coming out immanently which maybe will look at some of this . . . whatever we establish is reasonable and will continue to be reasonable as time goes on. I think that is something we have learned should be done.

I know there is concern that maybe \$5,500 is too much. I do not know. With my investment record it would not be, but maybe some people could do very well with it.

Mr. MacLellan: I would just be interested in your views with respect to private pensions with respect to small business.

Mr. James Reid: Yes.

Mr. MacLellan: It is an area which really does not have much of a record in providing private pension plans, and to a large degree it is understandable, with the difficulties of small business and perhaps some of the low incomes that are being provided in small business. Can you give us any further ideas that you have with respect to how we could influence small business to provide these plans and how we could it make a little easier for them and for the employees to partake in a plan?

Mr. James Reid: I know you have already had suggestions, some of which maybe verged on the unbelievable, as to the extra tax deductions that should be granted. One of the ways I think there could be help given is through the creation of voluntary, in effect, multi-employer plans that could be made available to small businesses that are simple, easy to explain; probably a money purchase concept. The B.C. paper included a concept along that line, which we developed really with that in mind, to try and make it easier for the small business to have a plan without paying quite a lot of start-up costs, which is a problem if you are quite small. So that would be one way.

The Chairman: Last question.

Mr. MacLellan: Thank you very much, Mr. Chairman.

You mentioned in your brief that the pension expectations of all those not fortunate enough to qualify for CPP benefits

[Translation]

compromis entre le gouvernement fédéral et les provinces, permettant de réglementer les régimes de pensions au niveau fédéral, mais cela n'est plus possible.

M. MacLellan: Vous n'avez pas été le premier à nous suggérer une hausse du plafond des REER, de \$3,500 et \$5,500 à \$5,500 et \$8,500. S'agirait-il d'une hausse soudaine ou progressive?

M. James Reid: Je crois que ce qui m'inquiète le plus, c'est que s'il ne se produit rien de nouveau, nous n'aurons pas à discuter longuement des réformes possibles pour le secteur privé, car il aura disparu.

Il faudrait peut-être introduire progressivement cette hausse du plafond, car nous avons, en fait, attendu sept ans pour envisager une telle hausse et elle représenterait maintenant un important manque à gagner pour le gouvernement fédéral. C'est pourquoi je suggère également l'inclusion d'un mécanisme automatique quelconque pour nous assurer que le montant que nous déterminons soit raisonnable et le reste avec les années. J'ai d'ailleurs appris qu'un document fiscal devant être publié incessamment pourrait peut-être aborder certains de ces points. Je crois que nous réalisons tous qu'il faudra prendre une mesure du genre.

Je sais que pour certains, le montant de \$5,500 serait peut-être trop élevé. Je ne sais pas; d'après mon expérience personnelle de l'investissement, ce ne serait pas trop, mais peut-être que certains pourraient très bien s'en tirer.

M. MacLellan: J'aimerais connaître votre opinion sur les régimes privés de pensions et la petite entreprise.

M. James Reid: Oui.

M. MacLellan: Il s'agit d'un secteur où il n'y a pas beaucoup de régimes privés de pensions et c'est fort compréhensible, compte tenu des difficultés des petites entreprises et peut-être du faible revenu qui est parfois versé. Avez-vous des suggestions à formuler sur des façons d'inciter les petites entreprises à offrir de tels régimes, nous permettant de leur faciliter l'accès à un régime, aux employeurs comme aux employés?

M. James Reid: Je sais que vous avez déjà reçu des suggestions à cet égard, certaines peut-être à la limite de l'impossible, sur le plan des déductions fiscales qu'il faudrait accorder. Je crois que l'une des façons de venir en aide aux petites entreprises serait de leur offrir des régimes à participation volontaire, regroupant en fait plusieurs employeurs, des régimes simples et faciles à expliquer, probablement à cotisation fixée d'avance. Le document de la C.-B. comportait un concept du genre, que nous avons en fait élaboré dans cet esprit, pour tenter de permettre aux petites entreprises de se doter plus facilement d'un régime sans avoir à payer une foule de frais de mise sur pied, qui causent des problèmes si vous n'êtes pas une grande entreprise. C'est une solution possible.

Le président: Dernière question.

M. MacLellan: Merci beaucoup, monsieur le président.

Vous avez mentionné dans votre présentation que les attentes en matière de régime de pensions de toutes les

[Texte]

would be greatly increased and they will expect government, both federal and provincial, to meet these expectations. This refers to the CPP, which you have already discussed. You see the CPP then as remaining at the particular level, as a floor?

Mr. James Reid: Well, if I recollect, the objective of CPP was to provide some sort of, in effect, a floor employment-based pension on top of the universal programs and to try to achieve a balance between individual initiative and responsibility in government. It was sort of that third tier. I think the balance that was selected at 25%, in effect for a career of covered earnings, is probably appropriate for that third tier, because 75%, if you looked at three equal parts, would certainly be a generally appropriate kind of coverage for most of the groups.

The lower-income groups, of course, would probably receive more than that because of the flat benefit component anyway. So I do not feel uncomfortable with 25%. You know, there is no right, one answer.

Mr. MacLellan: Yes. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: I would like to thank you, Mr. Reid, for your presentation. I found it very interesting, and I must say I agree with almost all you are saying.

I have some difficulty with some of it, though. I have a great deal of difficulty with this concept that the provinces are not going to pay back the principal, the \$20 billion or the interest. Politically, I think you are right, but what flows from that is kind of disturbing to me. We take money from people who make \$20,000 or less, put that money into the hands of the provinces, and they do public works with it or investments or whatever. All the public gets the to benefit from that, those people who make \$1 million and those other people.

Then we say, well, we are not going to get out of the general tax revenue a repayment of those funds so that everybody would have to pay them back, but we are going to increase the CPP cost to that same individual in order for him to pay, twice, what he has already paid for.

Mr. James Reid: Yes.

Mr. Dantzer: Then we are talking about increasing the system doing that. I find that very, very hard to take in a society where we have accepted that taxation should not be regressive. Could you . . .

Mr. James Reid: Yes. I am not going to argue with you on that. The reason for my supposition is that I was exposed for eight years to political process in my jobs with the provincial government, and I believe that politically it is just not realistic to expect the \$20 million will somehow be repatriated to the plan and turned into benefits.

Now, that is the purpose of funding, if you are funding: so you can do that. I agree with you. That is another reason, of

[Traduction]

personnes n'ayant pas la chance d'être admissibles au RPC augmenteraient beaucoup et que ces personnes s'attendraient à ce que leurs gouvernements, fédéral comme provincial, répondent à ces attentes. Cela nous ramène au RPC, dont vous avez déjà traité. Selon vous, le RPC devrait donc rester à un niveau particulier, un minimum?

M. James Reid: Si ma mémoire est bonne, l'objectif du RPC était d'offrir ce qui serait en réalité une pension minimale se fondant sur les années de service et s'ajoutant aux programmes universels, pour tenter d'en arriver à un équilibre entre l'initiative individuelle et la responsabilité gouvernementale. C'était un genre de troisième palier. Je crois que le solde avait été fixé à 25 p. 100, pour une carrière de gains admissibles, ce qui est probablement convenable pour un troisième palier, car à 75 p. 100, si l'on prend trois parties égales, on a généralement une couverture appropriée pour la plupart des groupes.

Evidemment, les groupes à faible revenu recevraient probablement plus à cause de l'élément des prestations déterminées. C'est pourquoi je n'ai rien contre le concept du 25 p. 100. Vous savez, il n'existe pas de solution parfaite et universelle.

M. MacLellan: En effet. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: J'aimerais vous remercier de votre présentation, monsieur Reid. Je l'ai écoutée avec beaucoup d'intérêt et je dois admettre que je suis du même avis que vous sur la plupart de vos suggestions.

Sur d'autres plans, je suis moins d'accord cependant. J'ai beaucoup de difficulté à admettre que les provinces ne rembourseront pas le principal, les 20 milliards de dollars ou les intérêts. Politiquement, je crois que vous avez raison, mais les répercussions me troublent. Nous prenons de l'argent de personnes qui gagnent \$20,000 ou moins, nous confions cet argent aux provinces et elles l'investissent en travaux publics ou ailleurs. Tout le monde en tire le même avantage, les millionnaires comme les autres.

Nous disons ensuite que les recettes fiscales ne suffiront pas à rembourser ces fonds, obligeant tout le monde à remettre ces sommes, nous augmenterons plutôt les cotisations au RPC et la même personne devra payer une deuxième fois ce qu'elle a déjà payé.

M. James Reid: En effet.

M. Dantzer: Il s'agirait alors d'une hausse dans le régime. Je trouve ce concept des plus difficiles à accepter, dans une société où nous avons établi que la taxation ne doit pas être régressive. Pourriez-vous . . .

M. James Reid: Oui. Je ne vous contredirai pas là-dessus. Ma supposition vient de mon expérience de huit ans des processus politiques dans mes emplois auprès des gouvernements provinciaux et je crois que, politiquement, il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que les 20 milliards de dollars reviennent d'une façon quelconque au régime pour être distribués sous forme de prestations.

C'est là l'objectif du financement, si vous adoptez cette approche. Je suis d'accord avec vous. C'est également une

[Text]

course, with respect to the regressiveness or progressiveness of the tax system, why CPP again is not as desirable a vehicle if we are trying to achieve redistribution of income as would be a higher flat benefit program financed through the general income tax system. I mean . . .

Mr. Dantzer: It is really a great, huge fraud on those taxpayers who are making \$20 thousand or less. In a sense, they are paying for these improvements, thinking they have a fund, but they have not got a fund because the provinces, politically, probably will not pay it back. So you are going to tax them in ever-increasing amounts to pay for the extra benefits.

• 1030

Mr. James Reid: That is some of the reason why I conclude that the other approach is a more effective way to improve the situation of elderly Canadians in Canada.

Mr. Dantzer: I would agree with you 100%. I think it should come out of general revenue.

Now, the question was asked, in British Columbia—would you be familiar with how the British Columbia government used their funds from this?

Mr. James Reid: Yes.

Mr. Dantzer: How did they?

Mr. James Reid: In the provincial government plans or the CPP plan?

Mr. Dantzer: No, the CPP funds which they got.

Mr. James Reid: Well, B.C. actually is one of the more responsible, in that it used the funds specifically for things that were kept track of and special bonds were, in effect, issued to support those investments. They were for the building of schools, hospitals and hydro dams. Almost totally those three things. The difficulty is, I guess it is a little hard to sell off a part of a dam to raise the money back up for the beneficiaries under CPP, though. They are not liquid assets.

Mr. Dantzer: Finally, a simple question that has a difficult answer. We hear time and time again that everyone is entitled to receive the minimum level of adequate income. Where might that be?

Mr. James Reid: I am a technician and I do not believe I have the answer for that. I believe that has to come out of a consensus developed through talking to all the groups in our society, and I believe the consensus, certainly to date, is that for single elderly there is not now an adequate level of income and some significant increase there is required. For couples, depending on the poverty line you are using and so on, you can maybe argue that it is barely acceptable to somewhat inadequate. But I do not have a number and I cannot give you one.

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Reid.

The Chairman: I would like to pursue one other avenue with you, and that is on the excess interest approach, on which you

[Translation]

raison de plus, l'aspect régressif ou progressif du système fiscal, qui fait que le RPC n'est pas un outil aussi idéal qu'un régime à prestations déterminées plus élevées financé à partir du système général de l'impôt sur le revenu, si nous tentons de redistribuer le revenu. Je veux dire . . .

M. Dantzer: Il s'agit en fait d'une énorme fraude perpétrée à l'endroit des contribuables gagnant \$20,000 ou moins. Dans un sens, ils paient pour ces améliorations, en croyant avoir un fonds, mais en fait ce fonds n'existe pas, car, politiquement, les provinces ne le rembourseront probablement jamais. Vous devrez donc les taxer toujours plus pour payer les prestations supplémentaires.

M. James Reid: C'est une partie de la raison pour laquelle j'en suis arrivé à la conclusion que l'autre approche est plus efficace pour améliorer la situation des Canadiens âgés.

M. Dantzer: Je suis entièrement de votre avis. Je crois que les fonds devraient provenir des recettes générales.

Maintenant, nous nous sommes posé la question, en Colombie-Britannique—savez-vous comment le gouvernement de la Colombie-Britannique a utilisé les fonds qu'il a obtenus de cette façon?

M. James Reid: Oui.

M. Dantzer: Comment?

M. James Reid: Dans les régimes provinciaux ou le RPC?

M. Dantzer: Non, les fonds qu'ils ont obtenus du RPC.

M. James Reid: En fait, la Colombie-Britannique est l'une des provinces qui se sont comportées le plus responsablement, car elle a utilisé les fonds à des fins précises et, en fait, elle a émis des obligations spéciales à l'appui de ces investissements. Les fonds allaient à la construction d'écoles, d'hôpitaux et de barrages, presque entièrement. Le problème, c'est qu'il est difficile de vendre une partie d'un barrage pour rembourser les prestataires du RPC. Il ne s'agit pas de liquidités.

M. Dantzer: Une dernière question, simple à poser, mais il est difficile d'y répondre. On ne cesse de répéter que chacun a droit à un revenu minimum adéquat. Cela représenterait combien?

M. James Reid: Je suis un technicien et je ne crois pas pouvoir répondre à une telle question. Je crois que la réponse doit ressortir d'un consensus de tous les groupes de notre société et je crois que l'on est unanime, en tout cas pour le moment, à estimer que le niveau de revenu n'est pas adéquat pour les personnes âgées célibataires et qu'une augmentation considérable s'impose. Pour les couples, selon votre définition du seuil de la pauvreté, vous pouvez peut-être estimer que ce niveau de revenu se situe entre un niveau à peine acceptable et un niveau pour ainsi dire inadéquat. Mais je n'ai pas de chiffre précis à vous offrir.

M. Dantzer: Merci beaucoup, monsieur Reid.

Le président: J'aimerais examiner un autre concept avec vous, celui de l'intérêt excédentaire, à l'égard duquel vous vous

[Texte]

have taken a slight variation from the green paper, but not diametrically opposed as some other groups have.

In other words, what you are basically suggesting is perhaps a bit of a modified GP proposal phased in, I take it.

Mr. James Reid: For future benefit accruals only, yes.

The Chairman: Do you have any reason to believe, Mr. Reid, that in your contacts with the business community—because it is the business community that have been largely the ones saying to us that they cannot afford any excess interest approach to pension funds—do you have any reason to believe that your proposal would be acceptable to the business community?

Mr. James Reid: I think it would be, if it is properly explained for what it really is. The trouble is that what it has turned into is some sort of a debate of semantics as to, well, this is not the best way to do this, and there is another way that measures inflation better or attracts it better, and all this kind of thing.

All I see it to be is a device which is a reasonable way of saying, here is a minimum standard that plans should meet in providing some protection against inflation. It is not full inflation protection; it may be about 50% of inflation protection.

You could come up with that many different ways. The excess interest is one way that I like, because there is a rationale behind it which is pretty irrefutable. That is, the higher that inflation is, the higher, on average, the pension plan is going to earn. Since you are valuing your cost at some rate which may anticipate some inflation but certainly not more than that, there is in effect a windfall gain to the fund, which can be used on the assets supporting pensions to help the pensioners.

I think actually, personally, that the notion is saleable. But it has got into such a debate about technique that it is sort of lost in the shuffle. We are not saying this is a magic answer that somehow is right and something else is wrong; it is just a way to say, here is a minimum standard.

I think that is the important thing, that it is an attempt to set out a minimum standard, not an optimum. Many, many private plans do more indexing than the CAPSA-type proposal would have produced over the past several years. That is not necessarily well recognized.

The Chairman: Is there a reason in your proposal that you have recommended that this special task force, provincial and federal in nature, be set up to look at age of entitlement?

Mr. James Reid: Yes.

The Chairman: Why do you . . .

Mr. James Reid: I believe that is going to be a critical issue down the road. I mean, we only have to look really at the U.S. and what is going on in their social security program to have a

[Traduction]

écartez légèrement du Livre vert, sans pour autant vous y opposer aussi radicalement que d'autres groupes.

Autrement dit, je crois comprendre que vous suggérez en fait une proposition modifiée du Livre vert, qui s'appliquerait graduellement.

M. James Reid: En effet, seulement pour l'accumulation des prestations futures.

Le président: Comme ce sont surtout les milieux d'affaires qui nous ont déclaré ne pas pouvoir se permettre une approche de l'intérêt excédentaire aux régimes de pensions, croyez-vous, à la lumière de vos contacts avec les gens d'affaires, qu'ils seraient prêts à accepter votre proposition?

M. James Reid: Je crois que oui, si l'on explique suffisamment bien sa nature. Le problème, c'est que tout cela est devenu une espèce de débat de sémantique où l'un dit ce n'est pas la meilleure façon de procéder et l'autre a une meilleure façon de mesurer l'inflation, et ainsi de suite.

Je n'y vois qu'un moyen raisonnable de dire: voilà une norme minimale que les régimes doivent respecter pour accorder une certaine protection contre l'inflation. Il ne s'agit pas d'une protection complète, c'est peut-être une protection à 50 p. 100.

Il pourrait y avoir plusieurs façons différentes d'y arriver. Je préfère celle de l'intérêt excédentaire, parce qu'elle s'appuie sur un raisonnement à peu près irréprochable, soit que plus l'inflation sera élevée, plus le régime de pensions aura des gains élevés. Comme vous évaluez vos frais à un niveau pouvant anticiper une certaine inflation, mais certainement pas plus élevé, il y a en fait des gains imprévus qui peuvent être consacrés à l'actif à partir duquel on aide les prestataires.

Personnellement, je crois qu'il est réellement possible de faire accepter ce concept, mais il y a eu un tel débat technique que nous avons en quelque sorte perdu de vue les éléments fondamentaux. Nous ne disons pas qu'il s'agit d'une solution magique qui élimine les autres, il ne s'agit que d'une façon d'en arriver à une norme minimale.

Je crois que c'est là l'aspect fondamental, de tenter d'établir une norme minimale et non un idéal. De très nombreux régimes du secteur privé offrent une meilleure indexation que celle que l'on aurait obtenue au cours des dernières années avec un régime comme celui que proposait l'ACOR. On ne le réalise pas suffisamment.

Le président: Aviez-vous une raison particulière pour demander au présent groupe de travail spécial, de composition fédérale et provinciale, de se pencher sur l'âge d'admissibilité?

M. James Reid: Oui.

Le président: Pourquoi . . .

M. James Reid: Je crois que cette question deviendra cruciale d'ici quelques années. Nous n'avons qu'à regarder ce qui arrive aux États-Unis avec leur programme de sécurité

[Text]

glimmer of what is going to happen to us in another 15 to 20 years. Their program is a lot more mature, it started about 40 years ago, so the benefit pay-outs have matured to a degree that we do not have yet in Canada here. There, the pressures of the costs—the ever-escalating costs of the benefits, as the thing has matured on the pay-out side—and the inability of government to ever increase the taxes to pay the benefits have led to looking at the question of, well, is 65 the right age to pay the benefits—or, in their case, 62?

Because when we start looking at what has happened in the 40-year period that the plan started, the average person who retired at 65 is living many years longer. So there is nothing really magic about 65. It was developed at a time in which it seemed appropriate. People are healthier, living longer, and maybe if they are going to keep working we have to think about whether we pay large amounts out as a right, on top of employment income.

I just think about the Charter of Rights thing, and the young worker who is sitting on the factory floor with an older worker. They are both in the same job, being paid the same amount of income. The old guy, or woman, has bought the house, raised the kids; the young one is trying to buy a house, trying to acquire the capital goods necessary to raise the family and all the expense of the kids. And he or she is paying taxes so that the older one can get a bigger income than they have. I just see that as an enormous practical problem down the road, and I thought maybe it would be wise to start thinking about that now, rather than waiting for the crisis to come upon us.

The Chairman: I just found it odd, because the idea behind a task force set up to make recommendations on future pension policy . . . that because of the demographics in this country, if we do it properly, if perhaps we did mandate some increased coverage, we are not going to find ourselves in the same position as the U.S.

Mr. James Reid: Well, we still are, with respect to the aging. You know, that demographic problem. The OAS, nobody ever talks about the OAS because we never—that is something I should have mentioned, that the government really needs to put out projections regularly on the estimated future costs of OAS and GIS. Because the same kind of maturing of costs, to a somewhat lesser degree, is going to occur with those programs as with CPP. The taxes are going to have to rise on all of the workers, and others with income, to support the current level of OAS-GIS benefits down the road.

The one sort of obvious way you might be able to ameliorate the situation is to change the age at which benefits are paid, if there is an appropriate rationale for that and proper advanced planning and phasing-in of that. To me, and I know it is way down the road, but it is probably the right time now to start to think about it.

[Translation]

sociale pour avoir une idée de ce qui nous attend d'ici quinze à vingt ans. Leur programme a atteint un bien meilleur rythme de croisière que le nôtre; il existe depuis environ quarante ans. Par conséquent, le paiement des prestations qui sont de plus en plus nombreuses à payer au stade où ils en sont, et l'impossibilité pour le gouvernement de toujours augmenter les impôts afin de payer les prestations les ont amenés à se demander s'il ne faudrait pas changer l'âge d'admissibilité, qui est de 65 ans ici et de 62 ans aux États-Unis.

En effet, en examinant ce qui s'est produit au cours des quarante années qui ont suivi l'établissement du régime, on constate que la personne qui prend maintenant sa retraite à 65 ans vit beaucoup plus longtemps qu'auparavant. La limite de 65 ans n'est pas un chiffre magique, elle a été déterminée à une époque où elle semblait convenable. Les gens sont maintenant en meilleure santé, ils vivent plus longtemps et s'ils décident de continuer à travailler, nous devons peut-être nous demander si nous devons verser des sommes considérables pour respecter un droit, s'ajoutant à leur revenu d'emploi.

Je pense au concept de la charte des droits et à un jeune travailleur et un vieux travailleur dans la même usine. Ils font le même travail, pour le même salaire. Le vieux travailleur s'est acheté une maison, il a fini d'élever ses enfants, le jeune travailleur tente de s'acheter une maison, d'acquiescer les biens nécessaires pour élever ses enfants et payer les dépenses que leur présence entraîne. Et on lui demanderait de payer de l'impôt de façon à ce que le vieux travailleur ait un revenu plus élevé que le sien. A mon sens, nous devons affronter plus tard cet énorme problème pratique et je crois qu'il serait peut-être sage de commencer d'y songer, plutôt que d'attendre d'être confronté à la crise.

Le président: Je trouvais seulement cela un peu bizarre, car dans notre rôle de groupe de travail créé pour formuler des recommandations à l'égard des politiques futures de pensions, compte tenu de la composition démographique de notre pays, si nous recommandions peut-être une hausse des prestations, ne pourrions-nous pas nous retrouver dans la même situation que les États-Unis?

M. James Reid: Nous le sommes encore, sur le plan du vieillissement de la population. Vous connaissez ce problème démographique. On ne mentionne jamais la sécurité de la vieillesse, mais c'est quelque chose que j'aurais dû mentionner, c'est-à-dire qu'il faudrait vraiment que le gouvernement produise de façon régulière des projections sur le coût futur estimatif de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti. Les coûts de ces programmes augmenteront également avec les années, comme ceux du RPC, bien qu'à un degré moindre. Il faudra augmenter l'impôt de tous les travailleurs et de toutes les personnes réalisant un revenu si l'on veut plus tard conserver les prestations de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti au niveau actuel.

L'une des façons évidentes d'améliorer la situation serait de modifier l'âge donnant droit à des prestations, à condition de bien y penser, de planifier suffisamment à l'avance et d'y arriver graduellement. Je sais que le problème ne deviendra pas pressant avant nombre d'années, mais je crois qu'il s'agit probablement du bon moment pour commencer à y songer.

[Texte]

The Chairman: Well, on behalf of the members of our committee, Mr. Reid, thank you very much for your time spent in putting together your brief and, as well, appearing here before us and answering the questions.

Mr. James Reid: Thank you very much.

The Chairman: Thank you.

I now call on the Canadian Railway Labour Association, with Mr. Abbott as the Executive Secretary

Mr. E.G. Abbott (Executive Secretary, Canadian Railway Labour Association): Mr. Chairman, members of the committee and Madam Killens, I am not going to read the submission to you. You already have it, so there is no point in reading it into the record. I will say that the Canadian Railway Labour Association represents 11 railway unions and some 80,000 railway workers in all of Canadian railways.

I would like to make a few remarks before submitting myself to questioning from the committee. This committee is getting down to about the end, I would say, of a very extensive debate in Canada over the past years in the area of pensions. We had the major conference called by Madam Bégin, and we had input from the major sectors, and all of the expertise. I think, as a layman, one could say that we are getting down—the issues are becoming very clear.

Now, if one wished to look at pensions from a point of view of philosophy... now, when I use the terms "liberal", "conservative" and "utilitarian", I am not talking about the people who run for election under the banner of these names, because there may be some differences here and there in that area. But I think all philosophies would agree that somewhere along the way a state has to be responsible for its elderly citizens. I think that we will have no disagreement on that. It is the approach one takes to that is really the essence of the problem.

• 1040

For example, in some countries in western Europe, and of course I will leave out eastern Europe, if one takes the view that what we wish to do is simply—our citizens, of course, were thinking along these lines—was simply that we were going to take the gross national product of the country, what is produced, and we are going to distribute that wealth to all of the citizens on some form of equal basis. This really makes the achievement of many of our goals very simple, because what we do is we simply establish the level which the state thinks that a homemaker should get, that a person who cannot function within the labour market should get, and what a pensioner should get, and that would be the end of it. That is an option. Whether that is an option that Canadians will accept, is a good question.

We have the other approach, which says that we will run a free type society, where people will be rewarded for their effort and the state will have a reasonable intervention to the system. It then becomes a question of how one intervenes into the

[Traduction]

Le président: Au nom des membres de notre Comité, monsieur Reid, je vous remercie beaucoup d'avoir établi ce mémoire et d'être venu nous le présenter et répondre à nos questions.

M. James Reid: Merci beaucoup.

Le président: Merci.

Nous entendrons maintenant l'Association des syndicats de cheminots canadiens, représentée par son secrétaire exécutif, M. Abbott.

M. E.G. Abbott (secrétaire exécutif, Association des syndicats de cheminots canadiens): Monsieur le président, membres du Comité et madame Killens, je ne vous lirai pas notre présentation. Vous l'avez déjà devant vous, c'est inutile de la relire pour le compte rendu. Je préciserai que l'Association des syndicats de cheminots canadiens représente onze syndicats ferroviaires, regroupant environ 80 000 travailleurs de toutes les sociétés ferroviaires canadiennes.

J'aimerais présenter quelques observations avant de répondre aux questions du Comité. Je dirais que votre Comité arrive presque à l'aboutissement d'un débat très poussé sur les pensions, qui se déroule au Canada depuis quelques années. Il y a eu la grande conférence convoquée par M^{me} Bégin et nous avons entendu tous les grands secteurs, tous les experts. À titre de profane, je crois que les problèmes deviennent de plus en plus clairs.

Si l'on examinait la question des pensions sur le plan philosophique, et je tiens à préciser que lorsque j'utilise les expressions «libéral», «conservateur» et «utilitariste», je ne parle pas des gens qui se présentent aux élections sous ces étiquettes, car il pourrait y avoir quelques divergences ici et là, sur le plan de la philosophie donc, je crois que tous les systèmes s'accorderaient quelque part pour affirmer qu'un État a la responsabilité de ses citoyens âgés. Je ne pense pas que nous puissions être en désaccord à ce propos. C'est la méthode à adopter qui est le cœur du problème.

Par exemple, dans certains pays de l'Europe de l'Ouest, et bien sûr je ne parlerai pas ici de l'Europe de l'Est, si l'on prend comme hypothèse que tout ce que nous voulons accomplir (c'est la façon de voir de nos citoyens), c'est tout simplement de calculer le produit national brut, et de distribuer toute cette richesse à chacun des citoyens suivant une formule équitable. Il s'agit là d'une méthode très simple pour atteindre nos objectifs car il suffirait de fixer le montant qui, de l'avis de l'État, devrait revenir à la femme à la maison, qui devrait revenir à la personne incapable de s'intégrer au marché du travail, qui devrait revenir au retraité. Ce serait aussi simple que cela. Mais est-ce que les Canadiens accepteraient cette solution? C'est une autre histoire.

L'autre point de vue est celui de ceux qui prétendent qu'il est préférable d'avoir une société libre, où les gens sont récompensés de leur travail et où l'État n'intervient que de façon mesurée. Le problème est alors de définir la nature de l'intervention de l'État et de savoir où les gens trouveront le

[Text]

system and how one then gets the income to do what one wishes to do. This is where it becomes rather tight.

We could say the approach that Canada has taken, that we have the CPP and QPP and that the state will pay that 25%, up to a certain ceiling; the average industrial worker's earnings should be adequate, and we will provide mechanisms where the initiative of the individual will provide the other part. It would appear that this has not worked.

One could make an analysis of why that has not worked. One of the major reasons that it has not worked, I think, is simply because of inflation since the seventies, which, as inflation always does, destroys all institutions and of course it certainly destroys pensions. There is no question about that. So we had inflation, and we still have inflation.

Another aspect, of course—and we are into it now but I think the committee should keep in mind the future, here—and that is that we are now, in society, getting into the third major revolution. We had the industrial revolution, before, to the agrarian type of society. Now we have a complete technological revolution which without question will mean that we will have to live with an amount of unemployment that heretofore has been unacceptable. The "chip technology" is going to do that. We have to also face the horror of young people perhaps not working. On top of that, we have to face the demographic situation, abetted by this unemployment: the fact that people are living longer, and by the year 2000 the normal pyramid of people working to support the tip on pension will probably reverse itself and we will have a small work-force supporting a very large base at the top. The pyramid will turn around. People will also—they are now—will be living longer, which means that the pensions being collected will have to last longer.

So this is the problem: How does one come to grips with these things? The Canadian Railway Labour Association certainly supports the concept that people who do not have a private plan must be provided some method of coverage. The Canadian Labour Congress and most of the rest of the labour organizations take the view, and we support this in our submission, that this mechanism should be the CPP and the QPP—25%, double it to 50% of the coverage.

But that begs the question, because to be part of the CPP and QPP, one must be employed. If we have masses of people who are not employed and may not be even employed from the day they leave school, how does one in society then look after that mass of people? So one might then say that we should do that through the OAS and the GIS. These are choices that one would have to make.

But directing myself to the essence of our submission, it is that from the point of view of the railway unions, we have very mature pensions on the railways, covering some 108,000 people with assets now of about, combined, about \$4.28 billion. Generally speaking, apart from many things that are beyond

[Translation]

revenu qui leur permette de faire ce qu'ils désirent. C'est là que le problème se complique.

L'attitude adoptée par le Canada jusqu'à présent a été d'instaurer, par exemple, le R.P.C. et le R.R.Q., d'accepter de payer les 25 p. 100, mais sans dépasser un certain plafond, de dire que l'ouvrier moyen devrait gagner un salaire décent. En d'autres mots, l'État met en place certains mécanismes, mais c'est l'individu qui doit parcourir l'autre moitié du chemin. Il semble que cette façon de faire n'a pas fonctionné.

Il serait bon de se demander pourquoi ça n'a pas marché. L'une des principales raisons, à mon avis, c'est que l'inflation que nous subissons depuis des années 70, comme c'est toujours le cas en période inflationniste, mine toutes les institutions tout comme elle s'attaque inexorablement aux pensions. C'est l'évidence même. L'inflation a fait des ravages et elle continue d'en faire.

Un autre aspect qu'il ne faut pas négliger, nous l'avons déjà abordé, mais je pense que le Comité doit penser à l'avenir, c'est que notre société est sur le point de connaître sa troisième grande révolution. D'abord, la révolution industrielle est venue mettre un terme à une société purement agricole. Aujourd'hui, la révolution technologique que nous connaissons nous obligera à accepter des taux de chômage que jusqu'à présent, nous avons considérés comme tout à fait inacceptables. La «technologie de la puce» nous y contraindra. Nous devons envisager l'horreur d'avoir des jeunes qui ne travaillent pas. Et nous devons, en outre, faire face à une toute nouvelle situation démographique, entraînée par ce chômage, car avec les gens qui vivent maintenant plus longtemps, d'ici l'an 2000 la pyramide normale voulant que la base des travailleurs fasse vivre la pointe des retraités se renversera probablement, et nous nous retrouverons avec une toute petite main-d'oeuvre obligée de subvenir aux besoins de la masse des retraités. La pyramide sera retournée. N'oublions pas que les gens—c'est déjà le cas—vivront plus longtemps, ce qui veut dire qu'ils toucheront leur pension pendant une période beaucoup plus longue.

Voilà donc le problème reste maintenant à savoir comment s'y attaquer. L'Association des syndicats de cheminots du Canada est certes en faveur de l'idée d'assurer une protection à ceux qui ne bénéficient pas d'un régime privé. Le Congrès du travail du Canada et la plupart des autres organismes syndicaux sont d'avis, et nous les appuyons à cet égard, que cette protection devrait se faire par le R.P.C. et le R.R.Q., et que la protection devrait passer de 25 p. 100 à 50 p. 100.

Je vois tout de suite les objections: pour avoir droit au R.P.C. ou au R.R.Q., il faut travailler. Or, si la majorité des gens ne travaillent pas, n'obtiennent jamais d'emploi après avoir quitté l'école, comment la société pourra-t-elle prendre en charge tous ces gens? On pourrait alors penser à avoir recours au supplément de revenu garanti et à la sécurité de la vieillesse. Ce sont des choix à envisager.

Mais pour en venir au sujet central de notre présentation, le point de vue de nos syndicats de cheminots, nous disposons d'un très bon régime de pensions qui a fait ses preuves, dont bénéficient 108,000 personnes et dont l'actif se situe actuellement à environ 4.28 milliards de dollars. De façon générale, à

[Texte]

this committee's jurisdiction, unfortunately, the railway plans have been effective plans over the years. They are final earnings plans, which means they have a sort of built-in inflationary factor, and they have successfully worked.

Now, we have many problems about unfunded liabilities. We have had two major enquiries, the Noel Hall and the Dubin Commission into railway plans, where many technicians got together and did their thing. There is no question about it, in our view, that the railway plans should immediately support some form of relief out of their assets within the plan to present railway pensioners, much more than what they are doing.

For the future, we think that perhaps some system between the parties could be negotiated or agreed upon and have the employees perhaps pay for future funding, for future indexing of some kind, as an inflationary protection.

But we certainly think, and we say this in our brief, that for the people who do not have private plans and the CPP and QPP are not sufficient, something has to be done. The obvious mechanism is the CPP and QPP, because it provides a very simple method for portability, for immediate vesting. One has a social insurance number and in Ottawa there are computers that can tell everything about you from the day you were born to the day you die, so that could control that system. But we suggest that any legislation should provide a mechanism for mature pension plans such as the railways', whereby if they meet certain criteria embedded in the legislation, they should be excluded from participating in the second level that one is putting in to cover the 52% or so of people who have no plan.

In closing, I have looked around and I see this 52% of people that have no pension plans. I searched through the Bégin inquiry and I have searched many places, and that figure confuses me. The 52% that have no private plans—I mean, one would assume that that means that of the 52% of people going on pension as of today, 52% are in dire straits. I just wonder if the committee should look into some statistics as to see what makes up that 52%. In there, there may be people who are not into the plan because of age. There may be people who, for whatever reason, are not in the plan but who may well be in the plan. There may be part-time workers; that is a problem today.

I just am confused by this 52% figure that everyone uses as if it was cast in stone. I would like to see what that 52% is. If that 52%, in the majority, are little salesgirls at Eatons, fine. If that 52% are Canadians who happen to be lawyers, doctors and dentists and are very happy with their own thing, so be it. But I think the committee . . . before we accept this figure that I see through all these hearings, that 52% of the people have

[Traduction]

part un grand nombre de détails qui malheureusement échappent à la compétence du Comité, les régimes de pensions des chemins de fer se sont révélés efficaces au fil des ans. Ce sont des régimes qui portent sur les dernières années de travail et, dans une certaine mesure donc, ils comportent un élément de protection contre l'inflation, ce qui a bien fonctionné jusqu'à maintenant.

Ce qui n'empêche pas que nous avons de nombreux engagements ou obligations pour lesquels il n'y a pas de fonds. Nous avons fait l'objet de deux enquêtes, les commissions Noel Hall et Dublin, qui ont réuni un grand nombre de techniciens pour examiner les régimes des chemins de fer. Il est hors de doute, dans notre esprit, que les régimes des chemins de fer devraient immédiatement accorder aux prestataires une aide beaucoup plus substantielle, à même les fonds des régimes.

Pour l'avenir, nous pensons que les parties devraient s'entendre sur certains mécanismes qui permettraient aux employés d'assurer le financement futur, de bénéficier d'une certaine indexation comme mesure de protection contre l'inflation.

Nous croyons, en tout cas, et nous le disons dans notre mémoire, que pour ceux qui ne possèdent pas de régime privé et pour qui le R.P.C. et le R.R.Q. sont insuffisants, il importe de faire quelque chose. La méthode la plus simple est d'avoir recours au R.P.C. et R.R.Q., qui se prêtent facilement à la portabilité, à l'assignation immédiate. Tout le monde peut avoir un numéro d'assurance sociale et, à Ottawa, il existe des ordinateurs qui connaissent l'histoire de tout un chacun depuis le jour de sa naissance, jusqu'au jour de sa mort, et il ne serait donc pas difficile de contrôler le système. Mais nous suggérons que la loi prévoit des mécanismes pour que les régimes éprouvés, comme ceux des chemins de fer, s'ils répondent à certains critères stipulés par la loi, soient exemptés de participer au deuxième niveau envisagé pour protéger les quelque 52 p. 100 de gens dépourvus de tout régime.

Pour terminer, je voudrais signaler que j'ai regardé autour de moi pour voir qui étaient ces 52 p. 100 de gens qui ne sont pas protégés par un régime de retraite. J'ai examiné le rapport Bégin et beaucoup d'autres documents, et ce chiffre me sidère. Les 52 p. 100 sans régime de pension—je suppose que ça veut dire les gens qui prennent leur retraite aujourd'hui—seraient donc dans la misère la plus complète! Je me demande simplement si le Comité ne pourrait pas étudier les statistiques pour voir qui sont ces 52 p. 100 de la population. On y trouvera peut-être des gens qui ne participent pas au régime en raison de leur âge. Il y a peut-être des gens qui, pour une raison ou pour une autre, n'adhèrent pas au régime, mais qui y auraient droit. Peut-être y a-t-il des employés à temps partiel parmi eux; voilà un problème à l'ordre du jour.

Je suis tout simplement consterné par ce chiffre de 52 p. 100 que tout le monde cite comme s'il s'agissait de quelque chose de gravé dans la pierre. Si, pour la majorité, ces 52 p. 100 représentent de jeunes vendeuses de chez Eaton, ça va. Si ces 52 p. 100 sont faits de Canadiens qui ont le bonheur d'être médecins, avocats ou dentistes, et qu'ils se sentent tout à fait à l'aise tels qu'ils sont, alors il n'y a pas de quoi s'alarmer. Je pense donc que le Comité—avant que nous ne tenions ce

[Text]

nothing—I do not know if that is true or not, but it bothers me, that figure of 52%.

I will not go on any further because we must have some questions. I could sit here and talk forever, but . . .

The Chairman: Well, Mr. Abbott, thank you very much for appearing here before us. If there has been one group that has been very vocal in their feelings about pensions in this country, it has been the railway workers. I know that you represent their labour association, and followed by that we are going to have some of the workers here before us, and I would assume some time during the next several weeks in Montreal we are going to be meeting management on this issue.

With that in mind, I am going to open up the questioning to Mr. Miller, and then I recognize Miss Killens and Mr. Dantzer, in that order, and then hopefully if there is some time left over others can to ask as well.

Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome Mr. Abbott before us today.

We, as you know, have had the Canadian Labour Congress before us with a fairly extensive brief. One of the things that they were somewhat adamant about is that there be no opting out of the Canadian Pension Plan. You in your brief have suggested, I think, that if there are plans that are adequate and giving adequate protection to employee groups, that there should be or may be some opting out if there is some assurance that they are being protected under that plan. Could you give us the rationale?

• 1050

Mr. Abbott: There is no question that the railway unions on that point have a difference in philosophy. There is no question about that. I am sure you within the NDP caucus have a different philosophy on many of these things . . .

Mr. Miller: That applies, yes.

Mr. Abbott: I am sure you do, as a matter of fact—on this issue of pensions too, no doubt. In other words, we have a plan that is working.

Now, if I can draw an analogy, if you asked me today in this country to build a railway I would not build it through the mountains—we had to do that because of circumstances . . . or even expand it through the mountains.

We happen to be in a mixed economy; we happen to be in a situation where we do have these railway plans, and we think with one area and that is the inflation protection, the protection of the real earnings of pensioners who are on pension now . . . and I do not doubt you will be hearing from the pension association from the railways on that . . . there is a

[Translation]

chiffre pour acquis pendant toute la durée des audiences—devrait s'assurer que ces 52 p. 100 sont réellement des gens complètement démunis. Je ne connais pas la réponse, mais ce chiffre de 52 p. 100 me dérange.

Je vais m'arrêter là, car il faut faire place aux questions. Je pourrais continuer à parler comme ça pendant des siècles, mais . . .

Le président: Merci, monsieur Abbott, merci d'être venu nous parler. S'il existe un groupe qui n'a pas hésité à manifester ses sentiments au sujet des pensions dans notre pays, c'est bien le groupe des employés des chemins de fer. Je sais que vous représentez leurs syndicats et, par la suite, certains de ces employés comparaitront devant nous. J'imagine qu'au cours des nombreuses semaines que nous passerons à Montréal, nous aurons l'occasion d'écouter le point de vue patronal sur cette question.

Avec cette remarque à l'esprit, je vais maintenant laisser M. Miller poser la première question et je vois que M^{me} Killens et M. Dantzer désirent également prendre la parole. À vous, donc, dans cet ordre, et s'il nous reste du temps, d'autres pourront intervenir.

Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président. J'aimerais souhaiter la bienvenue à M. Abbott qui est venu ici aujourd'hui.

Comme vous le savez, nous avons eu devant nous le Congrès du travail du Canada qui nous a présenté un mémoire passablement long. L'un des points à propos desquels il s'est montré inflexible, c'est sur la possibilité de se retirer du Régime des pensions du Canada. Vous nous avez dit, dans votre présentation, qu'il existe de bons régimes qui protègent convenablement les groupes d'employés, qu'il pourrait ou devrait exister des mécanismes de retrait contre des garanties de protection suffisante. Pourriez-vous nous en donner le raisonnement?

M. Abbott: Il est clair que les syndicats du rail ont une philosophie différente sur ce point. Il n'y a pas de doute là-dessus. Je suis certain que le caucus NPD a une philosophie différente sur beaucoup de ces choses . . .

M. Miller: C'est effectivement le cas, oui.

M. Abbott: J'en suis certain et, en fait—sur cette question des pensions aussi, sans doute. En d'autres mots, nous avons un plan qui fonctionne.

Maintenant, si je peux faire une analogie, si vous me demandiez aujourd'hui de construire un chemin de fer dans ce pays, je ne le bâtirais pas à travers les montagnes—nous avons dû faire ça à cause des circonstances—ou je ne le prolongerais pas dans les montagnes.

Nous sommes dans une économie mixte; nous sommes dans une situation dans laquelle nous avons ces plans de chemin de fer, et nous croyons que dans un secteur, celui de la protection contre l'inflation, la protection des revenus réels des retraités qui sont maintenant à la retraite—et je suis certain que vous entendrez parler par les associations de retraités des

[Texte]

problem. But other than that we do not see any great problem. We see that the 25% ... in almost all cases of the CPP we see the other 50% and more being made up adequately right now for railway workers. If tomorrow we could go the railway companies and get full indexing or some kind of indexing for our present pensioners, and if we could negotiate an increase in contribution to provide a mechanism for future indexing, I think the railway workers would be satisfactorily covered. Now, if you are going to ... taking that group of people with that mature plan, if you go on the outside, first off we know the 3.6% just to keep the benefits as they are has to change to maybe 10%. Now if you are going to say you are going to increase that and then we have to pay for benefits through our plan that we can get, we are going to be adding that on, I mean how much out of the take-home pay for a railway worker can you get for pensions? So we just simply say if the legislation says we meet any standards that we should be continued to carry on as we have done for the last 60 or 70 years.

Now, there is no question about it, we must have some form of better protection and we think without question—and you will be hearing from the pension associations and they will provide you with lots of data; we did before the Noel Hall inquiry, though we lost out on that ... they can, out of the present assets of the plan, provide on an ongoing basis, not ad hoc, protection for present railway employees to protect the real earnings of the pensions. For the future employees, perhaps we can handle that, but once we have that in the railway plans, I think they are excellent plans; they have achieved what the objective was initially by the CPP and QPP.

Mr. Miller: I think I know the point you are making. You in your brief indicate that inflation protection should be somewhat adjusted to CPI.

You are dealing with negotiating ad hoc increases for pensioners now, is that the situation?

Mr. Abbott: Really, it is a very peculiar situation, because under the Labour Code as it stands technically we do not have the right to legally negotiate for pensioners because they are not active employees. What we do at the bargaining table, and the company has accepted it, we attempt to do the best that we can in that area and this results in ad hoc increases which really do not come out of the fund—so the railways tell us—they come out of their current revenue, and perhaps they do. But we think the assets of the fund could quite well withstand some invented mechanism on an ongoing basis to give the pensioner some security to know that his real earnings are being protected to some degree and that, in my mind, has to be done. The only alternative to that is to somehow overnight get rid of inflation and I am not going to hold my breath on that one.

[Traduction]

compagnies de chemin de fer—il y a un problème. Mais en dehors de cela, nous ne voyons aucun gros problème. Nous voyons le 25 p. 100 ... dans presque tous les cas du PCC, nous voyons l'autre 50 p. 100 et plus comblé convenablement pour les travailleurs du rail en ce moment. Si nous pouvions approcher les compagnies de chemin de fer et obtenir une pleine indexation ou une indexation quelconque pour nos retraités actuels, et si nous pouvions négocier une augmentation des cotisations qui prévoirait un mécanisme d'indexation pour l'avenir, je crois que les travailleurs du rail seraient protégés d'une façon satisfaisante. Mais si vous devez ... prendre ce groupe de personnes avec ce plan au point, si vous allez à l'extérieur, nous savons d'abord que le 3,6 p. 100 doit passer à environ 10 p. 100 pour seulement maintenir les prestations telles qu'elles sont. Maintenant, si vous voulez augmenter cela et que nous devons payer ces prestations par le biais du régime que nous pouvons obtenir, nous devons ajouter cela, je veux dire quelle partie de la paie nette du travailleur du rail pouvez-vous investir dans les pensions de retraite? Nous disons donc simplement que si la législation exige que nous nous plions à certaines normes, nous devrions pouvoir continuer comme nous l'avons fait pour les 60 ou 70 années passées.

Il n'y a pas de doute que nous devons avoir une meilleure forme de protection et nous croyons sans aucun doute qu'à partir des actifs actuels du régime, ils peuvent offrir une protection continue, et non ponctuelle, des revenus réels des pensions des employés actuels du rail—vous en entendrez d'ailleurs parler par les associations de retraite qui vous donneront beaucoup de renseignements; nous l'avons fait avant l'enquête Noël Hall, bien que nous ayons perdu sur ce point. Quant aux futurs employés, nous pourrions peut-être y faire face, mais une fois que cela sera inclus dans les régimes des chemins de fer qui, je crois, sont d'excellents régimes; ils ont réalisé les objectifs initiaux du RPC et du RRQ.

M. Miller: Je crois que je comprends ce que vous voulez dire. Vous indiquez dans votre mémoire que la protection contre l'inflation devrait être ajustée à l'indice canadien des pensions.

Vous en êtes à négocier des augmentations ponctuelles pour les retraités actuels, est-ce bien là la situation?

M. Abbott: C'est vraiment une situation très particulière parce qu'en vertu du Code du travail, nous n'avons légalement pas le droit de négocier pour les retraités parce qu'ils ne sont pas des employés actifs. Ce que nous faisons à la table de négociations, et la compagnie l'a accepté, nous faisons ce que nous pouvons dans ce secteur et cela amène des augmentations ponctuelles qui ne proviennent pas du fonds—c'est ce que les compagnies de chemin de fer nous disent—, mais bien de leurs revenus courants, et peut-être est-ce vrai. Mais nous croyons que les actifs du fonds pourraient fort bien soutenir un mécanisme créé de façon continue qui ferait en sorte que les revenus réels des retraités soient protégés jusqu'à un certain point et, à mon avis, cela doit être fait. La seule autre solution possible serait de se débarrasser de l'inflation du jour au lendemain; or, je ne compte pas là-dessus.

[Text]

Mr. Miller: Okay. One more question. One of our concerns obviously is with the part-time workers. What would your recommendation be to cover part-time workers? Are you seeing that done through the private plans? Your brief does not indicate that. Or an expanded CPP, would that be an adequate mechanism for protecting part-time workers?

Mr. Abbott: With part-time workers, if you have vesting I do not see any problem in doing it in an expanded CPP and QPP because you have the social security number. Fine, when you work you make your contributions and the computer will record it. I see no reason why the Canadian Pacific and the Canadian National, who have I suppose perhaps the same computer capabilities as any major corporation does these days, cannot keep track of an individual. And I cannot see why, if that individual goes to some other employment, we cannot have computer talking to computer and passing it on to his social insurance number. Because the railway companies now, regardless of what the law may have said some time ago, and most businesses, are keying in on the social insurance number. So my social insurance number happens to be in a Canadian Pacific computer or it happens to be in a government computer; computers talk to computers, so I do not see any great problem interfacing that today.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: I would like to go on with the part-time. Am I to understand you will advocate that your association would support having, not out of CPP but out of your own pension, a coverage for the part-time workers?

Mr. Abbott: Certainly, under the same conditions as the full-time is covered. But of course, you know, the way the plan works for full-time workers, if you work any day in a month you get credit for that month. Now, you would have to work it out... taking an extreme situation, if someone worked 10 years over a 20-year period, why cannot he say he has 10 years' benefits under the plan?

Mrs. Killens: My question is for a part-time worker; you could call it a "regular" part-time worker.

Mr. Abbott: Right.

Mrs. Killens: Not 10 years out of 20, but working every week less than 40 hours a week. And at this moment, is your company recognizing that? Are they getting a pension?

Mr. Abbott: Well, I would not answer that question positive but, you see, when you say "regular" part-time... in one area of rail operations, which we have to have, the trucking in eastern Canada, you get regular part-time—it is regular as far as we are concerned; we have an argument to make them become regular. But I do not know, on the railway, where we

[Translation]

M. Miller: C'est bien. Une autre question. Nous nous préoccupons, entre autres, des travailleurs à temps partiel. Que recommandez-vous pour protéger les travailleurs à temps partiel? Croyez-vous que cela puisse se faire par le biais des régimes privés? Votre mémoire ne mentionne pas cela. Ou un RPC étendu serait-il un mécanisme convenable pour protéger les travailleurs à temps partiel?

M. Abbott: Pour ce qui est de ces travailleurs si vous avez une attribution de la quote part patronale, je ne vois pas de difficultés à ce que ce soit un RPC ou un RRQ étendu parce que vous avez le numéro d'assurance sociale. Lorsque vous travaillez, vous payez vos cotisations qui sont enregistrées par ordinateur. Je ne vois aucune raison pour que le Canadien national ou le Canadien Pacifique qui, je suppose, ont la même capacité informatique que n'importe quelle société importante de nos jours, ne puissent garder le dossier d'un individu. Et si cet individu passe à un autre emploi, je ne vois pas pourquoi nous ne pourrions pas faire passer cette information, grâce à son numéro d'assurance sociale, d'un ordinateur à un autre. Parce que, malgré ce que la loi a pu dire il y a quelques temps, les compagnies de chemin de fer et la plupart des entreprises maintenant se servent du numéro d'assurance sociale. Alors mon numéro d'assurance sociale se trouve dans l'ordinateur du Canadien pacifique ou dans un ordinateur du gouvernement. Les ordinateurs se parlent entre eux et je ne vois pas de gros problème d'interface aujourd'hui.

M. Miller: Merci.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: J'aimerais poursuivre sur le travail à temps partiel. Dois-je comprendre que votre association appuierait une protection pour les travailleurs à temps partiel, non pas à partir du RPC, mais à partir de votre propre fonds de pension?

M. Abbott: Certainement, et aux mêmes conditions que le travailleur à plein temps. Mais, bien sûr, vous savez, pour les travailleurs à plein temps, le régime fonctionne de façon à ce que si vous travaillez une journée du mois, votre mois vous est crédité. Maintenant, il faudrait trouver une solution... si l'on prend une situation extrême qui fait que quelqu'un a travaillé dix ans sur une période de vingt ans, pourquoi ne peut-il pas dire qu'il a droit à dix ans de prestations en vertu de ce régime?

Mme Killens: Ma question touche le travailleur à temps partiel; on pourrait dire le travailleur à temps partiel «régulier».

M. Abbott: Oui.

Mme Killens: Non pas dix ans sur vingt ans, mais moins de 40 heures par semaine chaque semaine. En ce moment, est-ce que votre compagnie reconnaît cela? Ces travailleurs ont-ils une pension?

M. Abbott: Eh bien, je ne répondrais pas à cette question de façon positive, mais, vous voyez, lorsque vous dites temps partiel 'régulier'... dans un secteur des opérations ferroviaires, que nous devons avoir, le camionnage dans l'Est du Canada, vous avez du temps partiel régulier—quant à nous, c'est régulier; nous avons un argument pour qu'ils deviennent

[Texte]

have regular part-time. Well, our running trades, for example, who are on a spur list and are called as necessary: one could say the junior ones are on the regular part-time, but they are recognized as employees, not as casual help.

Mrs. Killen: Yes.

Mr. Abbott: It is not a situation where you may need some people, like the Income Tax department, to look at tax forms every year and so they hire a whole bunch of people at that point in time and let them go. I do not think we have much of that, if any, on the railways.

• 1100

Mrs. Killens: On the unisex mortality table, you do not say anything. What would be your point of view?

Mr. Abbott: As far as the railways are concerned, you contribute on the basis of your earnings. You earn your 35 years' service or whatever, 25 years, and it will give you 50%. You simply get 50% or 70% of your last 5 years' earnings. There is no sexual differentiation at all, because your pension is based on your last 5 years' earnings. So if you are a woman and you are driving a locomotive engine and your last 5 years happens to be at \$30,000 a year and there is a male driving a locomotive engine at \$30,000 a year, you both get 70% of \$30,000 until you die.

Mrs. Killens: So you are telling me that you do not have two tables.

Mr. Abbott: No, because . . .

Mrs. Killens: Okay. Your brief says that all Canadians should be guaranteed indexed incomes above the StatsCanada poverty line. When you recommend doubling of CPP, I can understand that workers will be able to bring themselves above the poverty line, but you do not speak of increasing OAS or GIS at all in your brief. So as far as I know, the only way we can pick up the non-worker—I mean working but not paid . . . How do we pick those up?

Mr. Abbott: I geared it specifically to the railway situation, because you have heard from other people on that. But we have no problem with the congress position on that. Obviously you have to pick it up from them also, if that is the system you decide to implement.

Mrs. Killens: Through the OAS, or through . . .

Mr. Abbott: What is your question again?

Mrs. Killens: You recommend that we double CPP. Fine; I am a working girl, so I will probably be above the poverty line. But if I do not work—if I am a housewife or if I am a single girl and I am not working—I do not have access to doubling of CPP, so I am dependent upon OAS and GIS.

[Traduction]

réguliers. Mais je ne sais pas où nous avons du temps partiel régulier sur les chemins de fer. Nos métiers courants, par exemple, sont sur une liste d'attente et sont appelés au besoin: on pourrait dire que les plus jeunes sont à temps partiel régulier, mais ils sont reconnus en tant qu'employés et non comme travailleurs occasionnels.

Mme Killens: Oui.

M. Abbott: Ce n'est pas le genre de travail pour lequel vous avez besoin d'employés, comme Revenu Canada, afin d'éplucher les formules d'impôt chaque année et pour lequel ils engagent un groupe de personnes à un moment donné et les laissent aller après. Je ne crois pas que nous ayons beaucoup de cela dans les chemins de fer.

Mme Killens: Sur la table de moralité unisexe, vous ne dites rien. Quel serait votre point de vue?

M. Abbott: Pour les compagnies de chemin de fer, vous êtes cotisés selon votre revenu. Vous gagnez pendant 35 ans de service, ou 25 ans et vous obtiendrez 50 p. 100. Vous obtenez simplement 50 p. 100 ou 70 p. 100 du revenu de vos cinq dernières années. Il n'y a pas de ségrégation sexuelle du tout, parce que votre pension est fondée sur les revenus de vos cinq dernières années. Si vous êtes une femme et que vous conduisez une locomotive et que vous gagniez \$30,000 par année pour les cinq dernières années, et qu'un homme chauffe une locomotive à \$30,000 par année, vous aurez tous les deux 70 p. 100 de \$30,000 jusqu'à votre mort.

Mme Killens: Vous me dites donc que vous n'avez pas deux tables.

M. Abbott: Non, parce que . . .

Mme Killens: C'est bien. Votre mémoire mentionne que tous les Canadiens devraient avoir un revenu indexé garanti au-dessus du seuil de la pauvreté établi par Statistique Canada. Lorsque vous recommandez de doubler le RPC, je comprends que les travailleurs passeront au-dessus du seuil de la pauvreté, mais vous ne parlez pas d'augmenter la SV ou le SRG du tout dans votre mémoire. Alors à ma connaissance, la seule façon de récupérer le non-travailleur, je veux dire celui qui travaille mais qui n'est pas payé . . . Comment le récupérer?

M. Abbott: J'ai adapté le mémoire à la situation spécifique des chemins de fer parce que vous entendrez d'autres personnes là-dessus. Mais nous n'avons pas de problèmes quant à la situation du congrès là-dessus. Vous devez évidemment le récupérer d'eux aussi, si c'est là le système que vous décidez de mettre en oeuvre.

Mme Killens: Par le biais de la SV ou de . . .

M. Abbott: Pouvez-vous répéter votre question?

Mme Killens: Vous recommandez de doubler le RPC. C'est bien. Je suis une femme qui travaille et je serai donc sans doute au-dessus du seuil de la pauvreté. Mais si je ne travaille pas, si je suis ménagère ou célibataire et que je ne travaille pas, je n'ai pas accès au RPC doublé et je dépends donc de la SV et du SRG.

[Text]

Mr. Abbott: I can tell you now I would apply the same criteria to OAS and GIS.

Mrs. Killens: I see, okay.

Mr. Abbott: The difficulties of housewives, that is a difficult problem to resolve. I do not know how you do that. I am glad I do not have to wrestle with that problem.

Mrs. Killens: Thank you.

The Chairman: Mr. Abbott, if I can, you represent all the railway workers for both CN and CP?

Mr. Abbott: Most of them, yes; 11 of the unions, yes.

The Chairman: My understanding is that your union, when negotiating for pension benefits in the past, never had access to any information of the fund.

Mr. Abbott: What happens really... This is my view; it may not be the view of our association, but I think it should be. Historically, when we started off with the railway plans they were company plans. There was no contribution from the employees; it was a company plan, the old gold watch style. As things progressed they became contributory. Then we had representation on the pension committees of both CN and CP, this through the general chairman's association. Again, it was not a collective bargaining process; it was a cap-in-hand sort of deal. You tried to get improvements through both pension committees—a very inadequate system, in my view.

Now, within the last eight years or so we have managed to put pensions on the bargaining table.

The Chairman: I do not want to get lost in this, because believe you me there are a lot of groups who have asked on this, and particularly railway workers.

Mr. Abbott: I do not doubt it.

The Chairman: Until eight years ago, these chairmen of the pension committees, these committees you talked about, they were union representatives?

Mr. Abbott: No. The chairman of the committee on Canadian Pacific of the pension board is a company officer—in fact, still is today... and they have the balance of the vote. On the CN we have a co-chairman who is appointed by the general chairman's association. What this committee now does, in my view, is perform an administrative function, quite frankly.

The Chairman: Until eight years ago, did the union have anybody on the pension fund management team, if you will?

Mr. Abbott: No.

The Chairman: Did they have any access to what they were doing with that fund?

Mr. Abbott: No. The only access one would have is what documents were given to the general chairman at the monthly meetings.

[Translation]

M. Abbott: Je peux vous dire que j'appliquerais les mêmes critères à la SV et au SRG.

Mme Killens: Je vois, c'est bien.

M. Abbott: Les problèmes des ménagères sont une chose difficile à résoudre. Je ne saurais comment faire. Je suis content de n'avoir pas à régler ce problème.

Mme Killens: Merci.

Le président: Monsieur Abbott, si je peux me permettre, vous représentez tous les travailleurs du rail du CN et du CP?

M. Abbott: La plupart d'entre eux, oui; onze des syndicats, oui.

Le président: Si j'ai bien compris, dans les négociations se rapportant aux prestations de retraite, votre syndicat n'a jamais eu accès aux renseignements sur le fonds.

M. Abbott: Ce qui arrive vraiment... C'est mon point de vue; peut-être ce n'est pas celui de notre association, mais je crois que ça devrait l'être. Historiquement, lorsque nous avons commencé avec les régimes des compagnies de chemin de fer, c'était des régimes de la compagnie. Les employés n'y contribuaient pas; c'était le régime de la compagnie, le style vieille montre en or. À mesure que les choses ont changé, ils ont commencé à verser des cotisations. Ensuite, nous avons obtenu une représentation au comité de retraite du CN et du CP, par le biais de l'association du président général. Encore une fois, il ne s'agissait pas d'un processus de négociation collective; il s'agissait d'une entente genre chapeau à la main. On essayait d'obtenir des améliorations par l'entremise des deux comités—un système très insuffisant à mon avis.

Dans les huit dernières années environ, nous avons réussi à négocier les retraites.

Le président: Je ne veux pas me perdre là-dedans parce que, croyez-moi, de nombreux groupes ont posé des questions là-dessus, en particulier des travailleurs du rail.

M. Abbott: Je n'en doute pas.

Le président: Jusqu'à il y a huit ans, ces présidents des comités de retraite, ces comités dont vous avez parlé, étaient-ils des représentants syndicaux?

M. Abbott: Non. Le président du comité de retraite du Canadien Pacifique est un agent de la compagnie—en fait, il en est toujours ainsi—et ils détiennent la majorité du vote. Pour le CN, nous avons un président adjoint qui est nommé par le président général de l'association. Ce que fait ce comité, à mon avis, est une fonction administrative, très franchement.

Le président: Jusqu'à il y a huit ans, le syndicat était-il représenté dans l'équipe de gestion de la caisse de retraite, si vous voulez?

M. Abbott: Non.

Le président: Avait-il accès à ce qu'on faisait avec le fonds?

M. Abbott: Non. Le seul accès possible, c'était par le biais des documents donnés au président général aux réunions mensuelles.

[Texte]

The Chairman: In other words, if the company chose to borrow from that fund at 2%, you would not have a clue.

Mr. Abbott: No.

The Chairman: Then eight years ago this changed a bit?

Mr. Abbott: No, that aspect of it really has not changed. I stand to be corrected, and I probably will if I am wrong, but at this point in time the general chairmen, who are the unions' representatives on both pension committees, really have no say whatsoever in how the funds of both pension plans are invested and how they are managed. We have no say in the actuarial assumptions they make; we have no say whatsoever. As a matter of fact, there was a great debate; obviously you will hear about that from my friend Mr. White, who went into this very extensively. At that time there was some question when the Canada Pension Standards Act came in about the Canadian National changing their actuarial assumptions. Somehow x number of dollars on paper seemed to disappear from the fund; whether that was fact or fiction has never really been ascertained. We had the Noel Hall inquiry into that; as I say, he never came out...

You see the problem with the plans is that they are both benefit guarantee plans; providing you have the service, they guarantee 70% of your final or best five years' earnings, and you contribute x number of dollars for that. Of course the legal point taken by the railway companies, which stood the test of a public inquiry, is that what we do with these funds is our business, because the liability we have to every employee is to pay him, when he retires, what it says in the rules; and that is no. This is very unsatisfactory from our point of view, but historically that is how the plan was; that is how it still is. How we get that changed is a very very difficult process—unless someone legislated the change, because there is no other way through the collective bargaining process we can get that changed. Those are the sad facts of life.

Now, all of the high interest rates, etc., of recent times are technically the assets of the fund, which is controlled by the company. The only obligation CN and CP have under the rules is that when you retire they will pay you 70% of your final earnings as a pension until you die, and the survivor amount acceptable...

The Chairman: Let us take the track record in the last eight years in terms of the bargaining process that has occurred between your union and the railway companies. What is the record of ad hoc interest to pensions?

Mr. Abbott: Yes, there has been ad hoc... as a matter of fact, the CN-CP submissions give you the record of their ad hoc; they have done certain things, but they are not adequate. You see, you also face a difficult problem in getting at the people you would like to help. Now, let me outline the process. What happens at the bargaining table is they will negotiate an amount or a procedure. Now, that procedure goes back to the pension committees; they are the ones who

[Traduction]

Le président: En d'autres mots, si la compagnie choisissait d'emprunter de ce fonds à 2 p. 100, vous n'en auriez pas la moindre idée.

M. Abbott: Non.

Le président: Et cela a changé un peu il y a huit ans?

M. Abbott: Non, cet aspect n'a pas du tout changé. Qu'on me corrige si j'ai tort, mais en ce moment, les présidents généraux, qui sont les représentants syndicaux des deux comités de retraite, n'ont rien à dire sur le placement des fonds des deux régimes de retraite ni sur leur gestion. Nous n'avons rien à dire sur les hypothèses actuarielles qu'ils font; nous n'avons rien à dire du tout. En fait, il y a eu un grand débat; vous entendrez parler de cela par mon ami M. White qui a beaucoup creusé cette question. À ce moment-là, lorsque la Loi sur les normes de pension a été adoptée, on a pensé à changer les hypothèses actuarielles du Canadien national. D'une façon ou d'une autre, un montant « x » de dollars sur papier semblait disparaître du fonds; on n'a jamais pu déterminer si c'était là réalité ou fiction. Nous avons eu l'enquête Noël Hall là-dessus; comme je l'ai dit, ça n'est jamais sorti...

Vous voyez, le problème des régimes est qu'ils sont tous deux des régimes à prestations garanties; si vous donnez le service, ils garantissent 70 p. 100 de votre revenu final ou des meilleures cinq années et vous contribuez pour « x » dollars pour cela. Bien sûr, l'argument légal utilisé par les compagnies de chemin de fer, qui a passé le test d'une enquête publique, est que ce nous nous faisons de ce fonds est notre affaire, parce que la responsabilité que nous avons face à chaque employé est de lui payer ce qui est indiqué par les règlements lorsqu'il se retire; et c'est non. Cela n'est pas du tout satisfaisant à notre avis, mais c'est ainsi que le régime était conçu au départ; et c'est ainsi qu'il est toujours demeuré. Le processus pour changer cela est très très difficile, à moins qu'on ne légifère ce changement, parce qu'il n'y a pas d'autre façon de changer cela par le processus de la négociation collective. C'est là un triste état de choses.

Maintenant, tous les taux élevés d'intérêt des dernières années, etc., font techniquement partie des actifs du fonds, lequel est administré par la compagnie. La seule obligation qu'aient le CN et le CP en vertu des règlements est de vous payer 70 p. 100 de votre revenu final comme pension de retraite, et le montant acceptable du survivant...

Le président: Prenons le dossier des huit dernières années quant au processus de négociation entre votre syndicat et les compagnies de chemin de fer. Quel est le dossier de l'intérêt particulier des pensions.

M. Abbott: Oui, il y a eu... en fait, les soumissions CN-CP vous en donnent le dossier; ils ont fait certaines choses, mais insuffisantes. Vous voyez, il y a un problème difficile pour atteindre les personnes que vous voudriez aider. Laissez-moi décrire rapidement le processus. À la table des négociations, ils négocieront un montant ou une procédure. Cette procédure revient ensuite aux comités de retraite qui la mettent en oeuvre. Bien sûr, elle doit être entérinée par le conseil d'administration, par la compagnie.

[Text]

implement it. Of course, it has to be ratified by the board of directors, by the company.

• 1110

When you talk about ad hoc increases you get into the difficult problem that if you want to get to the people that most need it, in many cases . . . Take an example: they are never getting the GIS, so if you give a person \$50, well, you take \$50 out of the CP fund; he gets an increase of \$50 from Canadian Pacific or Canadian National, but he does not get anything if he is getting \$60 or \$70 under the GIS. So it is very difficult to get at that problem.

The Chairman: No, I know that, but that is because there are two problems associated with that. One, it was a low pension to begin with; and number two, that is compounded on the inability of the plan to give regular increases. So in order for us to prevent that from occurring for those that have retired in the last three or four years, if we change the legislation that allowed some sharing of that excess interest between present workers and retirees that would make for a better system.

Mr. Abbott: Right. It is the only way, in my view. Perhaps the egos of the negotiators will be a bit twitched here, but in my view that is the only way we are ever going to get it—if it is legislated. Because the railway companies, quite rightly from a legal point of view—perhaps not ethical, but we are talking about the legalistics of it—are right when they say: We only guarantee a benefit; we will make that commitment to each employee, but what happens to the funds is our business.

The Chairman: So has that benefit remained the same for the last 10 years? In other words, none of that excess interest has gone to improving the benefit rate?

Mr. Abbott: No, other than the ad hocking that has been done; of course the ad hocking, they claim, has come out of current revenues and not the pension assets.

The Chairman: I am just trying to get at this, because we are going to have the company before us, and this will give us a better line of questioning.

If they have only given ad hoc increases to the present pensioners on that basis—and it has not been a significant amount or we would not have the problem with the railway workers—then in your opinion, if they have not increased the benefit rate in the last eight years, and you would have had eight years of relatively good return on investment in the pension fund, then would you say that the companies are some of the few that have used the excess interest to reduce company costs of the pensions?

Mr. Abbott: Well, yes; I would say in an indirect way. As I say, I am not qualified as an actuary, but I would intuitively say that money has gone to reduce their unfunded liability, which the pension benefit extended, gave them 60 years—I think it was 25 to CP initially, but then they moved it up to 60. I think one would find that has been used to reduce their

[Translation]

Lorsque vous parlez des augmentations ponctuelles, vous devez faire face à la difficulté qui fait que si vous voulez atteindre les personnes qui en ont le plus besoin, dans plusieurs cas . . . Par exemple: elles n'obtiennent jamais le SRG, de sorte que si vous donnez \$50 à une personne, vous prenez \$50 du Canadien pacifique ou du Canadien national, mais elle n'obtient rien si elle a \$60 ou \$70 en vertu du SRG. Il est donc très difficile de régler ce problème.

Le président: Non, je sais ça, mais c'est qu'il y a deux problèmes liés à cela. D'abord, c'était une pension de retraite faible; et ensuite, c'est compliqué du fait que le régime ne prévoit pas d'augmentations régulières. Afin d'éviter que cela se produise pour ceux qui ont pris leur retraite dans les trois ou quatre dernières années, si nous changeons la législation qui permettrait un certain partage de cet intérêt excédentaire entre les travailleurs actuels et les retraités, cela améliorerait le système.

M. Abbott: Exact. C'est la seule façon, à mon avis. Peut-être les égos des négociateurs seront-ils chatouillés, mais à mon avis, c'est la seule façon de le faire—de légiférer. Parce que les compagnies de chemin de fer, avec raison d'un point de vue légal—peut-être pas éthique, mais nous parlons de son aspect légal—ont raison lorsqu'elles disent: nous garantissons seulement des prestations; nous nous engageons à cela face à chaque employé, mais ce que nous faisons du fonds est notre affaire.

Le président: Cette prestation est-elle demeurée la même pendant les dix dernières années? En d'autres mots, aucune portion de cet intérêt excédentaire n'a servi à améliorer le taux de prestation?

M. Abbott: Non, sinon les augmentations ponctuelles; mais bien sûr, elles disent que ces augmentations proviennent des revenus courants et non des actifs du fonds de pension.

Le président: J'essaie seulement d'arriver à cela parce que la compagnie comparaitra devant nous et cela nous offrira une meilleure base pour poser nos questions.

Si elles n'ont donné que des augmentations ponctuelles aux retraités actuels sur cette base—et ce n'est pas une somme considérable parce que nous n'aurions pas de problème avec les travailleurs du rail—à notre avis, si elles n'ont pas augmenté le taux de prestation dans les huit dernières années, et vous auriez obtenu huit années de revenu relativement bon sur un investissement dans un fonds de pension de la compagnie?

M. Abbott: Eh bien oui; je dirais d'une façon indirecte. Comme je l'ai dit, je ne suis pas actuaire, mais intuitivement, je dirais que cet argent a été utilisé à réduire leur assujettissement sans capitalisation, que les prestations de retraite ont étendu à 60 ans—je crois que c'était 25 au départ pour le CN, mais ils l'ont ensuite élevé à 60. Je crois que l'on pourrait trouver que cet argent a servi à réduire leur assujettissement

[Texte]

unfunded liability, which of course indirectly is a benefit to them, because it is something they would have had . . .

The Chairman: Well, it has certainly done something, because most of the companies and even unions have admitted it. They have said excess interest has been used not so much to reduce company costs but to increase benefits. In your case, if you have not had increased benefits, if it has remained the same, you have had very little given out to the pensioners. Evidently, whatever excess interest has gone to the benefit of the company. Can you give me another option?

Mr. Abbott: Through the vehicle of reducing unfunded liability, I must say to the benefit of the company that they have taken out of the fund and used it to buy diesel cars. I mean, it is circuitous; if you reduce one side of a debt you have committed to pay, it certainly does release the money that you would have paid in.

The Chairman: All right. Can I ask you this question: If we have proposals whereby in our green paper we have an excess interest approach, and you said you would like to have further study done on it, evidently you are basically in agreement with an excess interest approach. We are talking a different formula, I take it.

Mr. Abbott: Right. We are talking about . . .

The Chairman: But in the event of that, you would have no problems with legislation that would say that excess interest must be shared between the active worker and the retiree, as a union.

Mr. Abbott: I would have no problem with that whatsoever, no. As a matter of fact, I am not authorized to say this, but I think that the first problem that must be resolved is the immediate problem, which is the present pensioner. So excess interest perhaps should go to solving that immediate problem, and phase in some additional payments from the employees to provide indexing for them when they go. We must assume—I think it is a fair assumption—that the pensioner of today, working for the railway, in some way you build up a fund there that I and other employees will eventually take advantage of. Unfortunately, inflation has come along at this point in time, so these are the ones who need that the most. They should be picked up first.

I do not think I would be on very dangerous ground in saying that after the formula is taken care of the employees would not be adverse to paying an extra percentage or whatever it takes to provide in the future some mechanism to protect them when they eventually go on pension. I think that is the equitable thing to do. But the immediate problem is the present pensioner.

The Chairman: Your association is somewhat different, in the sense that the Canadian Labour Congress recommends, in effect, doubling the Canada Pension Plan, which your brief does as well, but the Canadian Labour Congress position was not to allow opting out of the Canada Pension Plan. Why is

[Traduction]

sans capitalisation, qui est bien sûr un profit indirect pour eux, parce qu'elles auraient dû—

Le président: Cela a certainement fait quelque chose parce que la plupart des compagnies et même les syndicats l'ont admis. Ils ont dit que l'intérêt excédentaire avant servi pas tellement à réduire les coûts de la compagnie, mais à augmenter leurs profits. Dans votre cas, si vos prestations n'ont pas été augmentées, si elles sont demeurées au même niveau, très peu a été donné aux retraités. Bien entendu, tout intérêt excédentaire est passé au bénéfice de la compagnie. Pouvez-vous me donner une autre possibilité?

M. Abbott: Je dois dire au profit des compagnies que, par le biais de cette réduction de l'assujettissement, elles ont prélevé du fonds de l'argent pour acheter des voitures diesel. Je veux dire que c'est un circuit: si vous réduisez un côté de la dette que vous vous êtes engagé à payer, cela libère certainement des fonds que vous y auriez investis.

Le président: Très bien. Puis-je vous poser cette question: si nous avions des propositions par lesquelles nous intégrerions une approche à l'intérêt excédentaire dans notre Livre vert, et vous avez dit que vous aimeriez qu'une étude plus poussée soit effectuée là-dessus, évidemment, vous êtes fondamentalement d'accord avec une approche à l'intérêt excédentaire. Nous parlons d'une formule différente, si je comprends bien.

M. Abbott: Exact. Nous parlons de . . .

Le président: Mais le cas échéant, vous ne verriez pas d'inconvénients, comme syndicat, à une législation qui verrait à ce que l'intérêt excédentaire soit partagé entre les travailleurs actifs et les retraités.

M. Abbott: Je n'y verrais aucun inconvénient, non. En fait, je ne suis pas autorisé à dire cela, mais je crois que le premier problème à résoudre est le problème immédiat du retraité actuel. Alors, l'intérêt excédentaire pourrait peut-être servir à résoudre ce problème immédiat, et à introduire progressivement des paiements additionnels qui proviendraient des employés et qui leur offriraient une indexation au moment du départ. Nous devons tenir pour acquis—et je crois que c'est une hypothèse juste—que le retraité d'aujourd'hui, qui travaille pour les compagnies de chemin de fer, d'une certaine façon établit un fonds dont moi et d'autres employés profiteront un jour. Malheureusement, l'inflation est là de sorte que ce sont eux qui en ont le plus besoin. On devrait d'abord s'occuper d'eux.

Je ne crois pas m'aventurer tellement en disant qu'une fois la formule réglée, les employés ne s'opposeraient pas à payer un pourcentage supplémentaire ou ce qu'il faudra pour prévoir un mécanisme qui les protégera à l'avenir lorsqu'ils seront à la retraite. Je crois que c'est une chose équitable. Mais le problème immédiat est le retraité actuel.

Le président: Votre association est quelque peu différente en ce sens que le Congrès du travail du Canada recommande, en fait, de doubler le Régime de pensions du Canada, tout comme votre mémoire, mais la position du Congrès du travail du Canada était de ne pas permettre de se retirer du Régime de pensions du Canada. Pourquoi votre organisation recom-

[Text]

your organization recommending that those good plans that need it be allowed to opt out?

Mr. Abbott: We simply believe that if there is a group of employees who happen to be fortunate enough to have resolved their own problem, well so be it. Why disturb that situation? There is an obligation and an equity in these pension plans that we would not like to see disappear somewhere. You know, if one says we are going to have everyone under one roof, well you could well be bringing the peak down to the valley. So why bring down a peak? As I say, if we were starting—

Mr. Wolfson: Can I just follow on that for a second, Mr. Chairman? Presumably, if one followed the CLC proposal and doubled the CPP, that would be from a certain point in time onward. If I understand the CN and CP plans, they are already integrated on a step-rate basis with the CPP. Could one not simply change the integration formula for all future benefit accruals to recognize that a larger slice was going to be picked up by the CPP and a smaller slice would then be left to be picked up by the pension plans of the companies?

Mr. Abbott: Yes. The company may probably like that over time, as I see it, because once you start this process the CPP is going to keep going. I mean, right now, to stand still it will have to be perhaps doubled. So what you are doing is over time you are edging up the equity in the railway plans as it is right now. The effect is bringing that satisfactory plan, with a few tinkering of the things that required to be done, down to the global plan. I do not know if that is a good idea or not. We certainly do not want to see that happen. In other words, if every worker in Canada had a plan such as the railway plan, we would not be thinking about doing this in the first place, would we?

The Chairman: I do not know.

Mr. Wolfson: I am a little confused about how satisfactory the railway plan is compared to the CPP. You know, I thought...

Mr. Abbott: Well, my view of the railway plan is that the railway plan performs the function that originally was sought. You know, your CPP and QPP provided 25%; the rest you were to get from someplace else by your own efforts. The railway plan has done that; the railway plan was doing that before we had a CPP and QPP.

Mr. Wolfson: Except that it is not indexed.

Mr. Abbott: Right. Now again, from a philosophical point of view it is not the fault of the mechanisms and the railway pension plan that indexing is required. Prior to inflation we did not hear very much about the railway plans, but as I said at the beginning, when you start bringing in inflation such as we had, for whatever reason, that disrupts your institutions—and one of them is pensions, for sure. I do not think there would be any great cry for indexing if inflation had not been as rampant as it was. We could take care of 1% inflation for the next 50 years if you can guarantee it.

[Translation]

mande-t-elle que ces bons régimes qui ont ont besoin aient le droit de se retirer?

M. Abbott: Nous croyons simplement qu'il existe un groupe d'employés qui sont assez chanceux pour régler leur propre problème, tant mieux. Pourquoi troubler cette situation? Il y a une obligation et un actif dans ces régimes de retraite que nous ne voudrions pas voir disparaître quelque part. Vous savez, si on dit que nous allons rassembler tout le monde sous le même toit, nous risquons de descendre le sommet au niveau de la vallée. Pourquoi abaisser le sommet? Comme je l'ai dit, si nous devons...

M. Wolfson: Puis-je poursuivre là-dessus, monsieur le président? Il est probable que si l'on suivait la proposition du CTC et que l'on doublait le RPC, cela se ferait à partir d'un certain point dans le temps. Si je comprends bien les régimes du CN et du CP, ils sont déjà intégrés au RPC sur une base de tarif par palier. Ne pourrait-on pas simplement changer la formule d'intégration de sorte que toutes les prestations futures à recevoir reconnaissent qu'une portion plus grande sera récupérée par le RPC et une portion plus petite sera alors récupérée par les régimes de retraite des compagnies?

M. Abbott: Oui. La compagnie aimerait probablement cela avec le temps, à mon avis, parce que lorsque ce processus sera en marche, le RPC continuera. Je veux dire qu'en ce moment, pour rester au même niveau, il faudra sans doute le doubler. Avec le temps, vous ramenez l'actif des régimes des compagnies de chemin de fer à ce qu'il est maintenant. L'effet serait de ramener ce régime satisfaisant au plan global, après avoir ajusté ce qui devait l'être. Je ne sais si c'est une bonne idée. Nous ne voulons certainement pas voir cela se produire. En d'autres mots, si chaque travailleur du Canada avait un régime semblable à celui des compagnies de chemin de fer, nous n'aurions pas pensé à faire cela, n'est-ce pas?

Le président: Je ne sais pas.

M. Wolfson: Il n'est pas clair pour moi que le régime des compagnies de chemin de fer soit si satisfaisant comparative-ment à celui du RPC. Vous savez, j'ai pensé...

M. Abbott: Eh bien, mon point de vue sur le régime des compagnies de chemin de fer est qu'il remplit les fonctions pour lesquelles il a été conçu. Vous savez, le RPC et le RRQ offrent 25%; vous devez moyens. Le régime des compagnies de chemin de fer a réalisé cela; il avait réalisé cela avant même que le RPC et le RRQ existent.

M. Wolfson: Sauf qu'il n'est pas indexé.

M. Abbott: Exact. Maintenant, d'un point de vue philosophique, ce n'est pas la faute des mécanismes et des régimes de pensions des compagnies de chemin de fer si l'indexation est nécessaire. Avant l'inflation, nous n'entendions pas parler des régimes des chemins de fer, mais comme je l'ai dit au début, lorsque vous devez tenir compte de l'inflation, quelle qu'en soit la raison, cela bouleverse vos institutions—et l'une d'elle est la pension de retraite, bien sûr. Je ne crois pas qu'il serait nécessaire d'indexer si l'inflation n'était pas si chronique. Nous pourrions régler le cas de 1% d'inflation pour les cinquante prochaines années, si vous pouviez le garantir.

[Texte]

The Chairman: I do not think we are going to be that successful in the fight against inflation.

I think the problem we have as a committee is that if you reach the age of 65 and you are in relatively good health, the odds are pretty good if you are male that you will live to 79, and if you are female you will live to 81 or 82. That allows 16 to 17 years in order to have pension plans cope with whatever existing inflation rate is going. That can have a significant impact.

Mr. Abbott: We have people going on pension today in the railways with very good pension plans, because they happened to be on high wages and the wages have kept up with inflation. So today they have reasonable pension plans compared to other people in Canadian society. I would say they are in some of the best positions one could get, the ones going today. Now if we have . . .

• 1120

The Chairman: But if we have the same track record in the next six years that we have had in the previous six, then they are not going to be any better off on a relative basis.

Mr. Abbott: Oh, I certainly agree with that. There is no question about that. If we have the same track record in the next six years as we have had in the last six I wonder where we will all be, really. My point is simply that indexing is only required when we have excess inflation. Now I do not blame anyone for the excess inflation, but indexing only came into the minds of people because of inflation. So if there is no inflation in the next 10 years, and the real earnings of someone going on \$20,000, \$50,000 or whatever may be his pension, one would say 10 years from now, all things being equal, he should be in reasonably good shape.

The Chairman: Mr. Wolfson.

Mr. Wolfson: If I could follow up, Mr. Chairman, just a little bit more on the idea of opting out, have you given any thought to the kinds of more precise rules that one would impose to say this plan qualifies to opt out? Also there is a question it seems to me from the point of view . . . leaving aside the railway plans—of a worker in a company who is trying to decide whether he should bargain for a plan to opt out, where he knows because of pension benefits standards legislation that plan has to be fully funded. And he says, no, I would rather not bargain for that, I would just rather take the larger CPP, because it is likely going to be funded on a pay-as-you-go or partially pay-as-you-go basis and cost him less. Why would it be in anyone's interest to participate in the plan that is opted out? It would cost more.

Mr. Abbott: I think these things, that type of question, remain to be answered. Let me put it this way to you. One of our great problems in the railway plan, because it used to be pay-as-you-go, is the great problem of unfunded liability because the Pension Benefits Standards Act came in and said, you guys had better put that money in there. And it may well be that we as a country are simply saying pay-as-you-go. That

[Traduction]

Le président: Je ne crois pas que nous ayons tant de succès dans notre lutte contre l'inflation.

Je crois que notre problème en tant que comité est que si vous atteignez l'âge de 65 ans et que vous êtes relativement en bonne santé, les chances sont que, si vous êtes un homme, vous viviez jusqu'à 79 ans et, si vous êtes une femme, jusqu'à 81 ou 82 ans. Cela donne 16 à 17 ans au régime de pensions pour faire face au taux d'inflation existant. Cela peut avoir un effet important.

M. Abbott: Dans les chemins de fer, nous avons des personnes qui prennent leur retraite avec de très bons régimes de retraite parce que leur salaire est élevé et qu'il a été indexé à l'inflation. Ils ont donc des régimes de retraite raisonnables aujourd'hui, comparativement à d'autres personnes de la société canadienne. Je dirais qu'ils se trouvent dans la meilleure situation possible, ceux qui partent aujourd'hui. Maintenant, si nous avons . . .

Le président: Mais si, dans six ans, nous avons les mêmes résultats qu'au cours des six dernières années, ils ne s'en porteront pas mieux, tout étant relatif.

M. Abbott: Je suis tout à fait d'accord avec vous. Cela ne fait aucun doute. Si nous avons au cours des six prochaines années la même situation que celle que nous avons eue au cours des six dernières, je me demande vraiment où nous en serons. Je veux tout simplement dire que l'indexation n'est nécessaire que lorsqu'il y a une inflation excessive. Je ne blâme personne de cette inflation excessive, mais l'indexation n'est venue à l'esprit des gens qu'à cause de l'inflation. S'il n'y a pas d'inflation dans les dix prochaines années et que le revenu réel d'une personne est de \$20,000, \$50,000 ou quel que soit le montant de sa pension, on pourra dire, dans dix ans, toutes choses étant égales, qu'elle sera dans une bonne situation.

Le président: Monsieur Wolfson.

M. Wolfson: Si je peux revenir, monsieur le président, sur l'idée de retrait, avez-vous pensé aux règles plus précises qu'on pourrait imposer pour décider si un régime peut être retiré du plan? Il y a aussi la question, il me semble, du point de vue, laissons de côté les régimes offerts par les chemins de fer, du travailleur d'une entreprise qui doit décider s'il doit négocier le retrait d'un régime lorsqu'il sait qu'en raison des normes applicables aux pensions le régime doit être un régime de pleine capitalisation. Alors, il se dit qu'il préfère ne pas négocier un tel régime et qu'il est préférable qu'il prenne le RPC, parce qu'il est probable qu'il sera fiancé au fur et à mesure, ou du moins partiellement, et qu'il lui coûtera moins cher. Pourquoi quelqu'un aurait-il intérêt à participer à un régime qui est retiré du plan? Il coûterait plus cher.

M. Abbott: Je pense qu'il faudra trouver des réponses à ces questions. Disons que l'une des grandes difficultés dans le régime offert par les chemins de fer est celle que pose l'assujettissement non financé parce que la Loi sur les normes des prestations de pension est intervenue pour forcer les gens à y contribuer. Il se peut fort bien que nous tous disions, payez au fur et à mesure. Cela semble merveilleux, mais au bout du

[Text]

sounds really marvelous, but down the way I wonder just how effective that may well be. We have intergenerational shifts; we have technology coming along. Perhaps my Scottish background tells me that running my own affairs is like running anything. I get very worried when I see these debts going up and saying tomorrow I will pay for it. It may well be that people in Canada might say tomorrow my son will pay for his son. How much are we passing on to our future? I worry about that. As I say, I am not an actuary, I am not a demographic person, but logic dictates to me that railways were on pay-as-you-go and the government of the day said that does not seem to be very safe. Now, if we are going to say to corporations, let us be safe, why should we run a country less safe? This is against the congress' position I have a problem with that concept of . . .

The Chairman: Since most of us around this table have Scottish background, we could not agree with you more. Well, Mr. Abbott, on behalf of the committee members I thank you for appearing. I know there are other groups that are going to follow us to the table. You will find it an interesting historical note, of course, that the founders of both the railways were Scottish in nature as well.

Mr. Abbott: Most banks too.

The Chairman: It is a lost tribe. Thank you, Mr. Abbott.

Mr. Abbott: It was my pleasure. I appreciate you fitting me in here. I wonder if you could incorporate this into the proceedings today. It is not too long.

The Chairman: Yes.

Mr. Abbott: I would like to keep it for posterity. I have files of these pension minutes.

The Chairman: Thank you.

Could I call now on Mr. Chester and Mr. Earl White, Canadian Pacific Pioneers Association, and also the CN Railways Employees Pension Association.

Mr. J.G. Chester (Secretary, Canadian Pacific Pioneers Association): If you please, Mr. Chairman, Mr. White will begin.

Mr. J. Earl White (National President, CN Railways Employees Pension Association): Mr. Chairman, I wish to make an opening statement, as follows.

Pension plans and the corresponding pension funds are so arranged that the plans for all retired lives are normally fully funded. When the assumed interest rate for such a plan is raised, the surplus created for those retired lives is usually appreciable. That surplus can be, and should be, used to improve the pensions for the retired lives involved. The substantial reserve for retired lives is mostly money paid in by employees. The companies as trustees should not be permitted to appropriate any part of such funds for themselves. Such an occasion, however, is an opportunity for money-hungry trustees to deprive its pensioners of such a surplus.

[Translation]

compte je me demande si c'est vraiment efficace. Nous connaissons des changements entre les générations; la technologie a fait son apparition. Peut-être que mes antécédents écossais me disent que m'occuper de mes propres affaires c'est comme m'occuper de n'importe quoi d'autre. Je m'inquiète beaucoup lorsque je vois les dettes qui s'accumulent et que je me dis que demain je devrai payer. Il se peut fort bien que les Canadiens se disent que demain leur fils paiera pour son fils. Que laissons-nous à l'avenir? Cela m'inquiète. Comme je l'ai dit, je ne suis pas actuaire, je ne suis pas un spécialiste de la démographie, mais la logique me dit que les chemins de fer s'en sont remis au principe du payer au fur et à mesure et le gouvernement d'alors a pensé que cela n'était pas très sûr. Si nous disons maintenant aux sociétés, prenez des précautions, pourquoi le pays devrait-il se conduire différemment? Cela va à l'encontre de la position adoptée par le Congrès, j'ai des difficultés à accepter le principe de . . .

Le président: Étant donné que la plupart d'entre nous ont des antécédents écossais, nous ne pouvons qu'abonder dans votre sens. Monsieur Abbott, au nom des membres du comité, je vous remercie d'avoir comparu. Je sais que d'autres groupes vont suivre. Vous trouverez intéressant, du point de vue historique bien sûr, de savoir que les fondateurs des deux chemins de fer étaient Écossais aussi.

M. Abbott: De la plupart des banques, aussi.

Le président: C'est une tribu éteinte. Merci, monsieur Abbott.

M. Abbott: Je vous en prie. Je vous suis reconnaissant d'avoir bien voulu me recevoir. Je me demande si je pourrais inclure ceci dans les délibérations d'aujourd'hui. Ce n'est pas bien long.

Le président: Oui.

M. Abbott: Je voudrais le conserver pour la prospérité. J'ai des exemplaires des procès-verbaux au sujet des pensions.

Le président: Je vous remercie.

Puis-je appeler maintenant MM. Chester et Earl White, de l'Association des pionniers du Canadien Pacifique et de l'Association des employés retraités du CN.

M. J.G. Chester (secrétaire de l'Association des pionniers du Canadien Pacifique): Si vous le permettez, monsieur le président, je laisserai la parole à M. White.

M. J. Earl White (président national, Association des employés retraités du CN): Monsieur le président, je désire faire une déclaration préliminaire.

Les régimes de retraite et les fonds de pension correspondants sont organisés de telle manière que les régimes pour tous les retraités sont normalement pleinement capitalisés. Lorsque le taux d'intérêt prévu pour un tel régime est augmenté, l'excédent créé pour ces retraités est habituellement intéressant. L'excédent peut être, et devrait être, utilisé pour améliorer les pensions versées aux retraités concernés. Les réserves considérables pour les retraités sont formées en majeure partie de l'argent versé par les employés. Les sociétés, en tant que fidéicommissaires, ne devraient pas pouvoir s'approprier une partie quelconque de ces fonds. Pourtant, c'est l'occasion pour les

[Texte]

Our two national railway companies have availed themselves of such an opportunity, when the assumed rates for CNR were raised from 4% to 7.5% in 1968 and when those for CP Limited were raised from 4% to 7% in 1971. Legislation to prevent such cavalier treatment of pensioners is long overdue and we hope your commission will recommend appropriate legislative changes to correct such treatment.

Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Miller.

Mr. Miller: I have read both your briefs and I guess my reaction was that I am appalled at both the lack of input that employees have had in terms of representation on the boards of directors of pension funds and also the lack of protection you have had against inflation, despite the returns that have been accruing to the pension funds. Your reams of statistics certainly point out to us the kind of money that is being input. Could you just explain to us what kind of representation you have already made to government regarding requests for legislation to see that those funds are more appropriately allocated to retired pensioners and to the active workforce? Obviously this has been going on for some time. You are not making any progress, as we heard from the last witness, in terms of negotiation with the companies. What response have you had from the federal government in those representations you have made to them?

Mr. White: Our response from the Standing Committee on Transport in the House and the Senate Standing Committee on Transport and Communications has been very, very favourable. We have been very pleased with it, but the fact still remains that the companies do not recognize our association. They only recognize the so-called labour unions. They are the certified bargaining agents, and they and they only are allowed to deal with the company. And they, in our opinion, are hopelessly incompetent and are not educated to the point where they can intelligently negotiate pensions. These people, honest, hard-working people, are fighting their battles for pensions with one hand tied behind their backs. There is nothing. They are not capable of taking any effective action against the companies and they, the companies, not only do not recognize us, they do not provide the so-called labour unions with the information they would need to intelligently make an approach to the company.

• 1130

Mr. Miller: So without disclosure of the actuarial reports, neither your association nor the unions that represent railway workers are able to make the case either to the company or to the government to effect some legislative change?

Mr. White: All I know is that the labour unions have never produced any material of the nature of that which Mr. Chester and I have produced here in Vancouver. We have produced all of these things from the financial statements of Canadian

[Traduction]

fidéicommissaires avides d'argent de priver les retraités d'un tel excédent.

Nos deux sociétés nationales de chemin de fer se sont prévaluées de cette possibilité lorsque les taux pour le CN sont passés de 4 à 7,5 p. 100 en 1968 et lorsque ceux du CP Limitée sont passés de 4 à 7 p. 100 en 1971. Une mesure législative pouvant empêcher un traitement aussi cavalier des retraités se fait attendre depuis longtemps et nous espérons que votre comité recommandera des changements législatifs pour corriger la situation.

Merci, monsieur le président.

Le vice-président: Je vous remercie, Monsieur Miller.

M. Miller: J'ai lu vos deux mémoires et je suis effaré devant le manque de participation des employés qui ne sont pas représentés aux conseils de direction des fonds de pension et devant l'absence de protection contre l'inflation, en dépit des revenus qui reviennent aux fonds de pension. Les données statistiques montrent bien les rentrées d'argent. Pourriez-vous nous expliquer quel genre de représentation vous avez déjà fait au gouvernement pour obtenir une mesure législative qui veillerait à ce que ces fonds soient alloués aux retraités et aux travailleurs? Il est évident que cette situation dure depuis longtemps. Vous n'avez pas fait de progrès, comme nous l'a confirmé le dernier témoin, en ce qui a trait aux négociations avec les sociétés. Quelle réponse avez-vous obtenue du gouvernement fédéral à ce sujet?

M. White: La réponse que nous avons eue du Comité permanent des transports de la Chambre des communes et du Comité permanent des transports et des communications du Sénat a été très, très favorable. Nous en sommes très satisfaits, mais il n'en demeure pas moins que les sociétés ne reconnaissent pas notre association. Elles ne reconnaissent que les syndicats. Ils sont les agents de négociation certifiés et ils sont les seuls à pouvoir traiter avec la société. Ils sont, à notre avis, totalement incompetents et ne sont pas suffisamment formés pour pouvoir négocier intelligemment des régimes de retraite. Ces personnes, honnêtes et travaillantes, mènent le combat pour les pensions avec les mains liées. Rien ne se passe. Elles sont incapables de prendre des mesures efficaces contre les sociétés et celles-ci, non seulement ne nous reconnaissent pas, mais en plus ne fournissent pas aux syndicats les données nécessaires pour que ceux-ci fassent des offres intelligentes aux sociétés.

M. Miller: Sans l'accès aux rapports actuaires, ni notre association, ni les syndicats qui représentent les employés des chemins de fer ne peuvent présenter leur cause devant la société ou le gouvernement pour obtenir des modifications législatives?

M. White: Tout ce que je puis dire c'est que les syndicats n'ont jamais présenté de documents comme ceux que M. Chester et moi-même avons présentés ici, à Vancouver. Nous avons établi ces documents à partir des états financiers du

[Text]

National and Canadian Pacific, and these figures are legitimate, I assure you; the companies are making a fantastic killing on these pension funds. Canadian National Railways, I assure you, is making far more money out of the CNR pension trust funds than they are out of the operation of the entire railway system

Mr. Miller: You used figures of something like \$100 million in one year that has been contributed to—that should, in your opinion, have been contributed to pension funds because that is where it has been generated, that has been contributed instead on behalf of the employer to those funds. I mean, does that money continue to go into the fund but it is not a contribution from the company other than through interest gained on assets in the fund; is that a clear interpretation?

Mr. White: No, no it is not. If CNR is borrowing money and paying 16% interest on that money, then the money they owe to Canadian National Pension Trust Funds, \$1.5 billion, they pay for that at the rate of 7% and they are using money that should be paid in to our pension trust funds and they are paying a nominal rate for that money.

For 1982 if they had paid into the pension trust funds the same rate as they are paying commercially, it would have provided \$110 million extra money in our pension trust fund. Now then, that money never went into the fund and so it just is not there; it never will be there. We have been deprived of that amount of money because Canadian National Railways, by some legislative regulation or some board regulation—I have not been able to determine precisely what their authority is, but I have no doubt that it exists—are permitted to pay interest at the assumed rate of interest, that is the rate of interest assumed by the actuary. The actuary represents the CNR corporation and they represent CP Limited and they do not recommend and put into effect assumed rates of interest that do not meet with the approval of the corporation. I have no doubt the CNR is very happy with the recommendation; they are very happy not to have to pay \$110 million extra interest into the CNR pension fund. They have paid 7% interest and that is all they have to pay and that, in my mind, is morally a very wrong thing to do, to deprive these funds, and it is even worse then to exclaim how badly they feel about the inadequacy of the pensions being paid. Such expressions and such... the actions of the company speak louder than the words and they are not creditable statements for a company to make under the circumstances.

Mr. Miller: Okay, could you explain to me how the unfunded liability was reduced by some \$300 million?

Mr. White: Yes, I would be very happy to.

Mr. Miller: It is important to have this on the record, I think.

Mr. White: Very well. At the end of the year 1968 the pension funds, which were based on a 4% basis, totalled \$1.414 billion. The company decided, on the advice of their actuary presumably, to change the assumed interest rate from 4% to 7.5%, and when they did, this created a paper surplus of \$371 million, because as you will readily appreciate if a fund is

[Translation]

Canadien National et du Canadien Pacifique et je puis vous assurer que les chiffres sont exacts. Les sociétés tirent abondamment profit de ces fonds de pension. Je peux vous assurer que le Canadien National fait plus d'argent grâce aux fonds de pension placés en fiducie que grâce à l'exploitation de tout le réseau ferroviaire.

M. Miller: Vous avez cité des chiffres de l'ordre de 100 millions de dollars en une année, montant qui a été versé, qui aurait dû être versé, à votre avis, au fonds de pension parce que l'argent provenait de cette source, de l'argent versé par l'employeur de ce fonds. Je veux savoir en fait si cet argent continue d'être versé dans ce fonds, mais qu'il ne s'agit pas d'une contribution de la société mais plutôt des intérêts tirés des actifs de ce fonds; est-ce que mon interprétation est exacte?

M. White: Non, elle n'est pas exacte. Si le CN emprunte de l'argent à un taux d'intérêt de 16 p. 100, alors que sur l'argent qu'elle doit au fonds de pension du Canadien National, soit 1,5 milliards de dollars, elle paie un taux d'intérêt de 7 p. 100, elle utilise donc de l'argent qui devrait être versé dans notre fonds de pension tout en payant un taux nominal d'intérêt.

En 1982, si elle avait payé au fonds de pension le même taux que celui qu'elle paie commercialement, elle aurait versé 110 millions de dollars de plus dans notre fonds de pension. Cet argent n'a jamais été versé dans le fonds et il ne le sera jamais. Nous avons été privé de ce montant d'argent parce que le Canadien National, grâce à un règlement législatif ou à un règlement du conseil de direction, je ne suis pas parvenu à savoir lequel mais il ne fait aucun doute qu'il existe, peut payer des intérêts au taux prévu par l'actuaire. L'actuaire représente les sociétés de chemin de fer du CN et du CP et il ne recommande pas, ni ne met en vigueur les taux d'intérêt qui ne sont pas approuvés par la société. Il ne fait aucun doute que le CN est très satisfait de la recommandation; la société est très heureuse de ne pas avoir à payer un montant supplémentaire de 110 millions de dollars en intérêts au fonds de pension. Elle a payé un intérêt de 7 p. 100 et c'est tout ce qu'elle a à payer, ce qui, à mon avis, est moralement injustifiable, car non seulement elle nous prive de ces fonds, mais elle se permet aussi de déplorer l'insuffisance des pensions qui sont versées. De telles expressions et de tels... les gestes de la société l'expriment mieux que les mots et ce n'est pas une déclaration que la société peut se permettre de faire dans les circonstances.

M. Miller: Pourriez-vous m'expliquer comment la dette non capitalisée a été réduite de quelque 300 millions de dollars?

M. White: Oui, je serais très heureux de le faire.

M. Miller: Il est important de l'avoir au dossier, je pense.

M. White: Très bien. À la fin de l'année 1968, le fonds de pension, basé sur un taux de 4 p. 100, totalisait 1,414 milliards de dollars. La société a décidé, sur le conseil de son actuaire, probablement, de changer le taux d'intérêt de 4 à 7,5 p. 100 et, ce faisant, il se créait un excédent sur papier de 371 millions de dollars, car, comme il est facile de le comprendre, si un fonds

[Texte]

going to produce, or if a fund can produce, 7.5% return on the investments, it does not require as large a fund for that purpose as would be required if the assumed interest rate was only 4%. Because of this assumption raising it from 4% to 7.5% a surplus in the fund was created and the actuaries so stated in their actuarial report for 1969. That surplus was \$371 million and the actuaries explained in their report that this was caused almost entirely by the change in interest rates.

Now then, the company in their books of account—this was done early in 1969—carried forward the balance from 1969 of \$1.414 billion, they carried it forward at \$1.043 billion, which was a reduction of \$371 million. The total assets in the fund were reduced by that amount through that change in interest assumptions. All of that money was credited to the Canadian National Railways debt, but Canadian National did not put an entry in the financial statement for 1943 showing that this \$371 million had been credited to the company and had reduced the company debt. What they did do was carry forward their debt at the end of 1969 and they reduced it by \$371 million; they increased it by tens of millions of dollars due to a change in benefits, they put through another entry for \$321,000 and these amounts were added to or deducted from the balance owed by the company in the unfunded liability. This made it virtually impossible for any employee to trace this thing through and determine precisely what had happened.

Now, this is balance sheet accounting, or it may be called creative accounting, I do not know. All I know is that it is just about impossible for any ordinary person to determine what the company did, and it took me several years before I finally—I worked on the financial statements; I have all of them back to 1935—was able to determine exactly what was done and I have published the information in what we call our exhibit O. I am sorry I do not have copies with me, but I will be happy to have them sent to you.

Mr. Miller: Mr. Chairman, I think I am going to defer to our research staff on any technical grounds. I have read your briefs; I intend to read them again to understand what appears to be a tremendously appalling example of a use of pension funds without guaranteeing those in retirement and future retirees an adequate return on what is their deferred wage, and I thank you very much for those briefs. I will try and understand some of the financial detail at a later date.

The Vice-Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Yes, Mr. Chairman. I sense a lot of frustration.

Mr. White: Yes.

Mrs. Killens: Your brief focuses on two points, I believe, as far as I can understand: disclosure and participation on the part of the pensioner. You would like to be a representative on the board that would eventually... Most of the briefs presented to us before asked us that the union representative, an employee, should be on the board and you are the first one as far as I know that comes forward and says a pensioner should be there. Because that is another story, you see, to have

[Traduction]

peut produire un rendement de 7,5 p. 100 sur les investissements, il n'est plus nécessaire d'avoir un fonds aussi important que celui qui est nécessaire pour produire un rendement si le taux d'intérêt est de 4 p. 100. L'augmentation de taux a donc entraîné un excédent dans le fonds et les actuaires en ont fait mention dans leur rapport pour 1969. L'excédent était de 371 millions de dollars et les actuaires ont expliqué dans leur rapport qu'il était attribuable presque totalement au changement du taux d'intérêt.

La société, dans ses livres de comptes, au début de 1969, a reporté un solde de 1,043 milliards de dollars au lieu de 1,414 milliards pour 1969, ce qui représente une réduction de 371 millions de dollars. L'actif total du fonds a été réduit du montant découlant du changement du taux d'intérêt. Tout cet argent a été crédité à la dette du Canadien National, mais la société ne l'a pas inscrit à l'état financier de 1943 pour montrer qu'un montant de 371 millions de dollars avait été crédité à la société et avait réduit la dette de celle-ci. Ce qu'elle a fait plutôt a été de reporter sa dette à la fin de 1969 et de la réduire de 371 millions de dollars; elle l'a augmentée de dizaines de millions de dollars, en raison des changements dans les bénéfices, elle a inscrit un autre montant de \$321,000 et ces montants ont été ajoutés ou déduits du solde dû par la société dans la dette non capitalisée. Cette méthode a rendu la tâche impossible à tout employé qui aurait voulu retracer la chose et déterminer avec précision ce qui était arrivé.

C'est sans doute une comptabilité d'équilibrage ou une comptabilité créative, je l'ignore. Tout ce que je sais c'est qu'il est impossible au néophyte de déterminer ce que la société a fait et il m'a fallu plusieurs années pour le découvrir. J'ai travaillé à partir des états financiers. Je les possède tous depuis 1935 et j'ai été capable de déterminer ce qui avait été fait. J'ai publié le résultat dans ce que nous appelons notre preuve O. Je suis désolé de ne pas avoir d'exemplaires avec moi, mais je serais heureux de vous les envoyer.

M. Miller: Monsieur le président, je pense que je vais m'en remettre à notre personnel de recherche pour ces questions techniques. J'ai lu vos mémoires; j'ai l'intention de les relire afin de comprendre ce qui semble être un exemple effarant d'utilisation d'un fonds de pension sans garantie offerte aux retraités et aux futurs retraités d'un rendement adéquat sur ce qui est, en fait, un revenu différé. Je vous remercie infiniment d'avoir présenté ces mémoires. J'essaierai de comprendre certains détails financiers plus tard.

Le vice-président: Madame Killens.

Mme Killens: Oui, monsieur le président. J'ai l'impression qu'il y a bien des frustrations.

M. White: Oui.

Mme Killens: Votre mémoire met l'accent sur deux points, je crois, d'après ce que j'ai pu comprendre; divulgation et participation du bénéficiaire. Vous aimeriez être un représentant au conseil qui, éventuellement... La plupart des mémoires qui nous ont été présentés nous demandaient qu'un représentant du syndicat, un employé, siège au conseil et vous êtes le premier, je crois, à venir nous dire qu'un retraité devrait

[Text]

a pensioner on it. So that is the first time, and I am taking note of it.

• 1140

Your B.C. government, in June, 1982, circulated a discussion paper. It was entitled, *Developing A Pension Policy For The Future*. In it they were suggesting, for consideration of the people, a pension benefit standard legislation. Do you believe that this would be the vehicle that we could use, that you could use, in order to legislate disclosure and legislate participation? Have you studied that document? How close is the government to implementing it, or do you know? It would be very interesting for the task force to have your point of view on that.

Mr. White: Thank you. I will be very happy to give you my point of view.

The Pension Benefit Standards Act is administered by a number of actuaries and very competent people who know precisely what they are doing. But they will not provide any pensioner with any information in respect to his pension funds. They do meet with the railway companies and they have met with them, and as a result of representations made by Canadian National Railways and Canadian Pacific, orders in council have been passed. There have been eight of them passed since the Pension Benefit Standards Act was promulgated, and they are all there for the benefit of the corporate trustees.

The opening statement on the Pension Benefit Standards Act—and I am sorry, I forget the correct word—but they have an opening statement of about 20 words which clearly indicates that the Pension Benefit Standards Act was passed for the benefit of employees generally. Yet the orders in council that have been passed in the last seven or eight years cannot by any stretch of the imagination be interpreted as being for the benefit of employees. They have been for the benefit of corporations, such Canadian National and Canadian Pacific Limited.

Mrs. Killens: Can you tell me what year that bill was passed?

Mr. White: It was passed in 1966 by Parliament, and it came into effect on October 1, 1967. But the regulations under which the Pension Benefit Standards Act functions were passed by an order in council.

Mrs. Killens: Have there been any amendments to it since 1966?

Mr. White: Yes. There have been about, I think it is seven amendments. All of them have been done by order in council.

Mrs. Killens: What would you like the task force to do?

Mr. White: I would like to see the task force make representations, in particular in regard to funding. I heard the previous speaker say that he is concerned about funding. I think he has very good reason to be, and that, incidentally, is the prime

[Translation]

y être. Vous réalisez que c'est une toute autre affaire. C'est la première fois et j'en prends note.

En juin, le gouvernement de la Colombie-Britannique a distribué un document de travail. Il était intitulé «Elaborer une politique de pensions pour l'avenir». Dans ce document, il suggérait aux gens d'étudier une mesure législative sur les normes des prestations de pension. Croyez-vous que c'est l'instrument que nous pourrions utiliser, que vous pourriez utiliser pour légiférer en matière de divulgation et de participation? Avez-vous étudié ce document? Le gouvernement est-il tout près de le mettre en pratique, le savez-vous? Il serait intéressant que le groupe de travail connaisse votre point de vue à cet égard.

M. White: Je vous remercie. Je serais très heureux de vous donner mon point de vue.

La Loi sur les normes des prestations de pension est administrée par un certain nombre d'actuaire qui sont tous très compétents et qui savent ce qu'ils font. Mais ils ne fournissent pas aux retraités des renseignements sur leurs fonds de pension. Ils rencontrent les sociétés ferroviaires et, à la suite des représentations faites par le Canadien National et le Canadien Pacifique, des décrets du conseil ont été adoptés. Il y en a eu huit d'adoptés depuis la promulgation de la Loi sur les normes des prestations de pension et ils sont tous en faveur des fidéicommissaires.

La déclaration préliminaire de la Loi sur les normes des prestations de pension... et je suis désolé de ne pas me souvenir des termes exacts... mais il y a une déclaration dans laquelle il est dit très clairement que la Loi sur les normes des prestations de pension a été adoptée pour le bénéfice des employés en général. Pourtant les décrets du conseil qui ont été adoptés au cours des sept ou huit dernières années ne peuvent être interprétés, même avec beaucoup d'imagination, comme étant à l'avantage des employés. Ils sont plutôt au bénéfice des sociétés comme le Canadien National et le Canadien Pacifique.

Mme Killens: Pourriez-vous me dire en quelle année cette loi a été adoptée?

M. White: Elle a été adoptée par le Parlement en 1966 et est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1967. Mais les règlements qui régissent la loi ont été adoptés par un décret du conseil.

Mme Killens: Y a-t-il eu des modifications depuis 1966?

M. White: Oui. Il y en a eu sept, je pense. Toutes ont été effectuées par décrets du conseil.

Mme Killens: Que voulez-vous que le groupe de travail fasse?

M. White: J'aimerais que le groupe de travail fasse des représentations, en particulier au sujet du financement. J'ai entendu le témoin précédent dire qu'il s'inquiétait du financement. Je pense qu'il a de bonnes raisons de s'inquiéter et c'est,

[Texte]

topic in all of our submissions to you this month. They have to do with funding because we feel it is not only of extreme importance, it is absolutely vital. If funding is not done on a realistic basis, we are going to wind up with unfunded pension funds that will not be able to meet the obligations for which they were designed.

Mrs. Killens: Could you elaborate on your word "funding" by giving me an example?

Mr. White: By "funding" I mean paying in the money for the liability assumed by the pension fund. All employees pay their money into the fund month by month, and they are always up to date unless they are fired and brought back and they can get behind if they try to catch up on the time that was missed. But with those few exceptions, all employees always keep their funding up to date.

The railway companies, on the other hand, and corporate trustees generally, are taking advantage of the fact that it is not essential to the fund for all of the contributions by the employer to be made on a current basis. This would be, in theory, an ideal situation, but if they are not going to pay their money in they should at least pay commercial rates of interest on the money they owe.

As it is, there is a very large incentive for Canadian National and Canadian Pacific to defer, as long as they possibly can, the payment of their money into the fund, because they are getting cheap money. So they owe \$2.5 billion to our two funds. At 7%, this is a terrific bonanza for Canadian Pacific and Canadian National.

Mrs. Killens: Thank you very much.

The Vice-Chairman: Mr. Wolfson.

Mr. Wolfson: Mr. Chairman, I have a number of questions to try and get a little more background, but perhaps the spokesperson in respect of CP would want—I detect a substantial similarity in your concerns and your positions.

Mr. Chester: That is correct, Mr. Chairman.

If it may please the task force, I would like to make an opening statement. I have three pages here.

On behalf of Canadian Pacific Pioneers Association, I wish to thank you for inviting me to speak with you on pension reform, and for agreeing to accept on short notice additional material.

At the outset, this association and others have been denied access to the tri-annual actuarial report submitted by Canadian Pacific Limited to the federal Superintendent of Insurance. That gentleman has supported the company in claiming it as confidential. This quite clearly is contrary to the preamble to the Pension Benefit Standards Act, and beyond his authority under the act. As we have no one to represent us at negotiations and have no bargaining rights as pensioners, we must go cap in hand to the company and we must appeal directly to Parliament to act on our behalf.

[Traduction]

en passant, le sujet principal de tous nos mémoires. Ils portent sur le financement parce que nous pensons que cela a une grande importance et que c'est même primordial. Si le financement ne s'effectue pas d'une façon réaliste, nous allons nous retrouver avec des fonds de pension qui ne pourront pas remplir les conditions pour lesquelles ils ont été conçus.

Mme Killens: Pourriez-vous expliquer plus avant ce que vous entendez par financement?

M. White: Par financement, je veux dire verser de l'argent pour couvrir la responsabilité assumée par le fonds de pension. Tous les employés versent de l'argent dans ce fonds, mois après mois, et ils sont toujours à jour, à moins qu'ils ne soient congédiés, puis réengagés et qu'ils essaient alors de rattraper le temps perdu. Mais, à part ces quelques exceptions, tous les employés sont à jour dans leur contribution.

Les sociétés ferroviaires, quant à elles, et les autres sociétés en général, tirent avantage du fait qu'il n'est pas essentiel que la contribution des employeurs au fonds soit effectuée régulièrement. C'est, en théorie, une situation idéale, mais, si elles ne versent pas l'argent qu'elles doivent verser à temps, elles devraient au moins payer des taux d'intérêt commerciaux sur l'argent qui est dû.

Dans la situation actuelle, le Canadien National et le Canadien Pacifique ont tout intérêt à reporter aussi longtemps qu'elles le peuvent leur contribution au fonds car elles obtiennent ainsi de l'argent à bon compte. Elles doivent donc 2,5 milliards de dollars à nos deux fonds. À 7 p. 100, c'est un véritable cadeau.

Mme Killens: Je vous remercie.

Le vice-président: Monsieur Wolfson.

M. Wolfson: Monsieur le président, j'ai un certain nombre de questions à poser pour essayer de comprendre ce qui se passe, mais peut-être que le porte-parole du CP voudrait... j'ai cru comprendre que vos positions et vos préoccupations sont passablement les mêmes.

M. Chester: C'est exact, monsieur le président.

Si cela convient au groupe de travail, j'aimerais faire une déclaration préliminaire. Il y a trois pages.

Au nom de l'Association des pionniers du Canadien Pacifique, j'aimerais vous remercier de m'avoir invité à prendre la parole devant vous au sujet de la réforme des pensions et d'avoir accepté ce matériel supplémentaire à la dernière minute.

Dès le début, l'association et d'autres n'ont pas eu accès au rapport actuariaire déposé trois fois par année par le Canadien Pacifique devant le surintendant fédéral des Assurances. Cette personne a soutenu les dires de la société voulant que ce rapport soit confidentiel. Cette attitude est tout à fait contraire au préambule de la Loi sur les normes des prestations de pension et va au-delà de l'autorité qui lui est conférée par la loi. Comme personne ne nous représente aux négociations et que nous n'avons aucun droit en tant que retraités, nous devons plaider notre cause devant la société et en appeler directement au Parlement pour qu'il agisse en notre nom.

[Text]

Our pensions should be protected against the ravages of inflation. A person who retired in 1976 from CPR with a pension of \$257, today receives \$277. Is this reasonable and fair? This places more emphasis on the need for your report and, we trust, its recommendations.

But will the report be allowed to gather dust? This is something we are afraid of. Or will some vigorous action be taken for a complete reform of this "private" pension fund? Or will louder voices prevail? There is an urgent and pressing need for legislation in favour of pensioners and not just the corporate few. We support the view of the Minister of Health that the private sector must take a greater share of the burden of pension costs.

Actuarial advice is that one-third of the assets in railway pension funds are for retired employees, and the fund for retired employees is normally kept fully funded by the trustee. When CPL changed the assumed rate of interest from 4% to 7%—assuming they paid interest... their obligation to pensioners was reduced by half. In the case of CPL, the assets in 1971, for instance, totalled \$1.257 billion. In other words, a sum of approximately \$400 million was the property of CP pensioners. When they changed the assumed interest rate, they were able to reduce the amount of the fund by approximately \$200 million, which should have been used to increase pension benefits to those already on pension. It was obviously used by CPL to apply on the obligations that they had to employees in service. Very sharp practice, indeed!

• 1150

You may wish to recall CPL to a further hearing to clarify some of their statements, i.e., "The pension is based on a percentage of payroll." This is a red herring to deceive anyone who does not read the p.t.f. on your statement.

A person who opted out of the CPL pension fund in 1967, for instance, and invested the pension money and subsequent deductions in the approved- by-the-company—he could not please himself—trust fund, would receive the current rates of interest on all of that money. By leaving it in the Canadian Pacific fund, he or she gets no interest at all. Why? Editorially, we are being robbed. Is this really a trust fund? And for whose benefit?

CPL is ruthless in its dealings with pensioners. The real facts of the pension fund are shown in our exhibits, in the words of CAPSA and the report of Dr. Noel Hall, and disclose a contradiction of CPL's statements. Their laissez-faire attitude and indifference towards the plights of pensioners as revealed in documents before you is both a reproach and a denial of equal justice.

We want this pension fund turned over to independent trust companies. In the interim, we want the same benefits as

[Translation]

Nos pensions doivent être protégées des ravages de l'inflation. Une personne qui a pris sa retraite en 1976 au CP avec une rente de 257 dollars reçoit aujourd'hui 277 dollars. Est-ce juste et raisonnable? Cette situation met l'accent sur la nécessité de votre rapport et, nous l'espérons, sur ses recommandations.

Mais permettra-t-on que ce rapport soit mis de côté? C'est une possibilité qui nous inquiète. Des mesures vigoureuses seront-elles prises pour effectuer une réforme complète des fonds de pension «privés»? Des voix plus fortes l'emporteront-elles? Il y a un besoin urgent et pressant d'une nouvelle loi en faveur des retraités et non des quelques sociétés. Nous appuyons l'opinion du ministre de la Santé qui dit que le secteur privé doit assumer une plus grande part du fardeau des coûts des pensions.

Les conseils actuaux veulent qu'un tiers des actifs des fonds de pension des chemins de fer soit pour les employés à la retraite et le fonds pour les retraités est normalement conservé totalement capitalisé par les fidéicommissaires. Lorsque le CP modifie le taux d'intérêt de 4 à 7 p. 100... en supposant que la société le paie... ses obligations envers les retraités ont été réduites de moitié. Dans le cas du CP, les actifs pour 1971, par exemple, totalisaient 1,257 milliards de dollars. En d'autres mots, une somme d'environ 400 millions de dollars appartenait aux retraités du CP. Lorsque la société a modifié le taux d'intérêt, elle a pu réduire le montant du fonds d'environ 200 millions de dollars, qui auraient dû servir à accroître les prestations versées à ceux qui étaient déjà à la retraite. Cette somme a été de toute évidence utilisée par le CP pour remplir ses obligations envers les employés en service. Une pratique très rusée, en vérité.

Vous voudrez peut-être rappeler CPL pour une nouvelle audition pour qu'il puisse éclaircir certaines de ses déclarations, soit «la pension est fondée sur un pourcentage de la paie». C'est là un moyen de tromper ceux qui ne lisent pas ce qui se trouve dans votre déclaration.

Une personne qui a choisi de ne pas appartenir au fonds de retraite de CPL en 1967, et qui a investi par la suite l'argent de la pension et les déductions subséquentes dans le fonds de fiducie approuvé par l'entreprise, bénéficierait du taux courant d'intérêt sur tout cet argent.

En laissant l'argent dans le fonds du Canadien Pacifique, cette personne ne gagne aucun intérêt. Les faits du fonds de retraite sont manifestes dans nos exposés, dans les déclarations de l'ACOCF et dans le rapport du docteur Noel Hall, et révèlent une contradiction dans les déclarations de CPL. Leur attitude de laissez-faire et d'indifférence à l'égard du sort des retraités, comme on le voit dans les documents qui vous sont présentés, sont un reproche et un reniement de la justice.

Nous voulons que ce fonds de retraite soit confié à des compagnies de fiducie indépendantes. Entre-temps, nous réclamons les mêmes avantages que les fonctionnaires

[Texte]

federal civil servants because that is what we are, in effect. Indexing of pensions, cost of living allowance, etc.

The money is in the fund, or should be. Will you support us?

Thank you, ladies and gentlemen.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Chester. Michael, would you like to carry on with your other questions?

Mr. Wolfson: There are two main plans in front of us. One of the first things I wanted to ask was to try and put it in perspective by asking you to give sort of a history, so we could hear in a capsule kind of a form what has happened to the level of benefits over the last 10 years or so. What has happened to ad hoc increases—you have already indicated a little bit of that, in the case of CP—over the last 10 years or so? And to your knowledge, what has happened to contributions on the employee or employer side? So may I just start with that question?

Mr. Chester: Well, as I state in the brief, we have to wait six or seven years before we get an increase in our pensions. A person who retired in 1967 would get an increase of \$10 last October, and he got another increase of \$10 this January. The Canadian Pacific pension fund, of course, was in the first place initiated by President Shaughnessy way back in the early 1900s, and it was formed into a contributory fund in—1935?

Mr. White: In 1937.

Mr. Chester: Yes, 1937.

Mr. Wolfson: How long have employees been contributing to the pension plan?

Mr. Chester: Since 1937.

Mr. Wolfson: At what rate?

Mr. Chester: At 2%—well, it varied year to year.

Mr. Wolfson: And what is it now?

Mr. Chester: Five and a half.

Mr. Wolfson: My understanding of the situation is that there has been a substantial amount of contributions increasing by employees. The benefit level at the time you enter retirement that are promised is 2%. That has increased since the late 1960s. But once the pension comes into pay, the amount of increases that have been granted have been on an ad hoc basis and they have not kept up with inflation. Is that a fair description?

Mr. Chester: We are picking a point here, Mr. Chairman. They say “ad hoc”, which is “at the event”. We say that six or seven years later is post hoc.

Mr. Wolfson: Another question, then. There is a strong emphasis in both of your briefs on the funding situation of the pension plans, but it seems that the more immediate concern, for particularly the pensioners, should be with the degree of

[Traduction]

fédéraux parce que nous sommes effectivement des fonctionnaires fédéraux. L'indexation de la pension, les frais de l'indice du coût de la vie, etc.

L'argent se trouve dans le fonds ou devrait s'y trouver. Allez-vous nous appuyer?

Merci, mesdames et messieurs.

Le vice-président: Merci, monsieur Chester. Michael, voulez-vous continuer vos questions?

M. Wolfson: Il se trouve deux plans devant nous. Je veux dire tout d'abord que nous devons mettre les choses dans leur perspective et résumer ce qui s'est passé depuis dix ans à peu près quant au niveau des prestations. Qu'est-ce qui est survenu dans le domaine des augmentations ponctuelles depuis dix ans à peu près—dans le cas de CP? Qu'est-il arrivé aux cotisations de l'employé et de l'employeur? Puis-je donc commencer par cette question?

M. Chester: Comme je le dis dans le mémoire, nous avons été obligés d'attendre six ou sept ans pour obtenir une augmentation de notre pension. Une personne qui a été mise à la retraite en 1967 a reçu une augmentation de \$10 en octobre dernier, et il a reçu une autre augmentation de \$10 en janvier. Le fonds de retraite du Canadien Pacifique a été institué, on le sait, par le président Shaughnessy au début des années 1900 et il a été transformé en 1935 en un fonds de cotisation, n'est-ce pas?

M. White: En 1937.

M. Chester: Oui, en 1937.

M. Wolfson: Depuis combien de temps les employés contribuent-ils au fonds de pension?

M. Chester: Depuis 1937.

M. Wolfson: À quel taux?

M. Chester: À 2 p. 100. Le taux varie d'année en année.

M. Wolfson: Et quel est le taux aujourd'hui?

M. Chester: Cinq et demi.

M. Wolfson: Si je comprends bien la situation, les cotisations des employés ont augmenté de façon considérable. Le niveau des prestations qui sont promis pour le jour de votre retraite est de 2 p. 100. Cela a augmenté depuis la fin des années 1960. Mais une fois qu'on a commencé à recevoir la pension, le montant des augmentations a été sur une base ponctuelle et n'a pas suivi la courbe de l'inflation. Est-ce là une bonne description?

M. Chester: Voici un point épineux, monsieur le président. On dit «ponctuelle», autrement dit, selon le cas. Nous disons que l'augmentation six ou sept ans plus tard est une fausse augmentation «ponctuelle».

M. Wolfson: Voici une autre question. On a mis l'accent dans vos deux mémoires sur le financement des fonds de pension, mais il me semble qu'on devrait se préoccuper davantage—surtout les retraités—de la mise à jour des

[Text]

updating of pensions. Why are you making the link between funding and updating?

If you had, for example, a degree of contractual updating as proposed by CAPSA, would you still be concerned about the way the plans are funded?

Mr. Chester: I think we would. What do you say?

Mr. White: Yes, certainly we would be concerned about the funding because this is the weak point in the entire operation, in my opinion.

Mr. Wolfson: It seems to me that part of the reason you are alluding to the funding—and I am being a little editorial—is that correctly it appears that changes in the valuation interest rate... that the companies are benefitting and that this strengthens your case...

Mr. Chester: Yes. Sure.

Mr. Wolfson: —for saying that these really funds should have... the management of this pension and the actuarial assumptions should have been otherwise, and that would provide a stronger base. But on the other hand, the companies could argue that the way the pension benefits legislation is structured is to give plan sponsors a degree of flexibility in meeting and funding toward their benefit promises. So that an alternative view is to suggest that what might really matter to you is the kind of updating or benefit improvements you could expect.

Mr. Chester: Our point is that this is a trust fund and that the company should make current contributions along with the employee.

Mr. Wolfson: What do you think would change if these funds were externally trustee? What would be the benefits you see?

Mr. Chester: You mean an independent trustee? Okay. In the first place, if it were passed over to a couple of independent trust companies, we would ask for representation on board. The company would be represented, the organized employees would be represented, and maybe the non-organized employees would be represented and for the first time a pensioner or pensioners would be on that board. We might agree to a representative of the labour unions to be on that board.

Mr. Wolfson: What problems do you see with the way the Pension Benefits Standards Act is currently worded? You know, you have alluded to the fact that what seems to be going on is inconsistent with the preamble. Are there other specific problems you have with the way the act is now written?

Mr. White: As far as I am concerned it is not functioning as it was apparently intended, according to the preamble of the act, and there is no effective representation for pensioners. The corporations are allowed to change the assumed rates of interest and freeze, or hold in the funds, tremendous amounts of money. They are able thereby, when they raise the assumed interest rate, to restrict the income coming into the fund that is over and above the assumed rate. Only that amount of money can be available to improve pensions. Anything above 7% can be available to improve pensions. But if we are up that high

[Translation]

pensions. Faites-vous un lien entre le financement et la mise à jour des pensions?

Si vous aviez inscrit dans le contrat une mise à jour relative, comme l'ACOCF le propose, vous préoccuperiez-vous toujours de la façon dont les plans sont financés?

M. Chester: Je crois que oui. Qu'en dites-vous?

M. White: Oui. Nous nous soucions certainement du financement parce que c'est là le point faible de toute l'affaire, à mon avis.

M. Wolfson: Il me semble que vous faites allusion au financement en partie, et je fais un jugement ici, parce que les compagnies profiteront des modifications apportées au taux d'intérêt d'évaluation et parce que cela raffermira votre cause.

M. Chester: Certainement.

M. Wolfson: La gestion de ce fonds et les prévisions actuelles auraient dû être autres et cela fournirait une base plus ferme. Mais, par contre, les entreprises peuvent soutenir que la Loi sur les pensions est conçue de façon à accorder aux parrains du plan un certain degré de souplesse pour satisfaire les promesses et pouvoir les financer. On peut donc soutenir que ce qui vous préoccupe vraiment est la méthode par laquelle vous pouvez améliorer la mise à jour des prestations.

M. Chester: On doit souligner qu'il s'agit ici d'un fonds de fiducie et la compagnie doit fournir sa cotisation tout comme les employés.

M. Wolfson: Se produirait-il un changement si ces fonds étaient mis en fiducie à l'extérieur? Quel en serait l'avantage?

M. Chester: Vous voulez dire un fiduciaire indépendant? Très bien. Tout d'abord, si le fonds était remis à plusieurs sociétés de fiducie indépendantes, nous demanderions d'être représentés au conseil. La compagnie serait représentée, les employés syndiqués seraient représentés et peut-être que les employés non syndiqués seraient représentés et que, pour la première fois, un retraité ou des retraités seraient membres du conseil. Nous pourrions consentir à la participation des syndicats.

M. Wolfson: Voyez-vous un problème dans le texte de la Loi sur les normes des prestations de pension? Vous avez mentionné que ce qui se produit semble ne pas s'accorder avec le préambule. Existe-t-il d'autres problèmes particuliers dans la façon dont la Loi est rédigée?

M. White: À mon avis, la Loi ne fonctionne pas de la façon dont on s'attendait, selon le préambule de la Loi. Il n'existe aucun moyen de représentation des retraités. Les sociétés ont le droit de modifier le taux d'intérêt présumé et de geler ou de retenir les fonds, soit des sommes d'argent considérables. Elles peuvent donc, quand elles augmentent le taux présumé d'intérêt, limiter le revenu qui est intégré au fonds qui dépasse le taux assumé. Seul le montant est disponible pour l'amélioration des pensions. Tout montant qui dépasse 7 p. 100 est disponible pour l'amélioration des pensions. Mais si nous

[Texte]

and higher before we get any money there for pensions, then we are into a highly inflationary period of time and the money available to protect them from inflation is hopelessly inadequate.

Mr. Wolfson: Would then one example of a defect or omission in the Pension Benefits Standards Act be that it does not allow authorities to control the valuation rate of interest?

Mr. White: I would say that, yes. Definitely. If there was provision in the act for the interest rate to be set at a minimum of three or three and a half percent, then we would have an effective foundation for the fund and all revenue above that would remain in the fund. It would be surplus, it would be very large, and it would be available to index pensions.

Mr. Wolfson: You referred to a series of eight or so orders in council that have been passed respecting these pension plans. The one that is reproduced in one of your submissions refers to extending the amortization period. Is that what those orders in council were basically about? The amortization of unfunded liabilities?

Mr. Chester: Yes. That was the SOR/71-76, and we take great exception to it.

Mr. Wolfson: I have no further questions.

Mr. MacLellan: I am particularly disturbed by your comments that the increases resulted in \$10—last September, October, you said.

Mr. Chester: October.

Mr. MacLellan: And then another \$10 in January.

Mr. Chester: Yes.

Mr. MacLellan: Could you perhaps go back to 1967? Do you have any further figures as to what, over that time span, the increases have been? Not necessarily every one of them, but just off...

Mr. Chester: I think there is an exhibit. Here, you have this exhibit here. There have been five increases. A man who retired in 1964 received an increase in 1974, again 1977, 1978, 1980 and again in 1982 and 1983.

• 1200

Mr. MacLellan: So in effect, from June of 1964 to July of 1980, this particular pensioner's monthly pension amount increased from \$358.14 to \$451.50, which would be less than \$100 a month in sixteen years. Does that accurately reflect the pensioner's situation in general, with CP and CN?

Mr. Chester: Yes, sir.

Mr. MacLellan: That is just disgraceful. The fund, the amount of money that would be in the fund and the source of revenue that would be to a company that was not giving funds to a pensioner would be a tremendous source of funding to that company. As you have said, and I completely agree with you, that if that in fact is the case, then those companies are making money on the backs of the pensioners. They are making a lot of money on the backs of the pensioners.

Mr. Chester: Exactly.

[Traduction]

parvenons à un montant aussi élevé ou encore plus élevé avant d'obtenir l'argent, nous sommes alors dans une situation très inflationniste et l'argent destiné à protéger les retraités contre l'inflation est insuffisant.

M. Wolfson: Un défaut de la Loi sur les normes des prestations de pensions serait-il qu'elle ne permet pas aux autorités de contrôler le taux d'intérêt d'évaluation?

M. White: Je dirais que oui, très certainement. Si la Loi possédait une disposition selon laquelle le taux d'intérêt serait fixé à un minimum de trois ou de trois et demi pour cent, nous aurions alors une bonne assiette et tous les revenus excédentaires demeureraient dans le fonds. Ce serait un surplus, un grand surplus, mais il servirait à l'indexation des pensions.

M. Wolfson: Vous parliez d'une série de huit décrets du conseil qui ont été adoptés en ce qui a trait aux régimes de pension. Celui dont vous parlez dans l'un de vos mémoires mentionne la période d'amortissement. Est-ce là ce que les décrets du conseil ont vraiment pour objet? L'amortissement des passifs non financés?

M. Chester: Oui. C'est là le SOR/71-76 et nous nous y opposons.

M. Wolfson: Je n'ai pas d'autre question.

M. MacLellan: Je m'inquiète particulièrement du fait que vous avez déclaré que les augmentations ont donné \$10 en septembre ou octobre dernier.

M. Chester: En octobre.

M. MacLellan: Et une autre tranche de \$10 en janvier.

M. Chester: Oui.

M. MacLellan: Pouvez-vous remonter à 1967? Avez-vous d'autres données sur ce que les augmentations ont été, dans l'intervalle? Je ne dis pas toutes les augmentations, mais certaines...

M. Chester: Je crois que nous avons un mémoire justificatif. Il y a eu cinq augmentations. Une personne qui a pris sa retraite en 1964 a reçu une augmentation en 1974, en 1977, en 1978, en 1980 et de nouveau en 1982 et en 1983.

M. MacLellan: Donc, de juin 1964 à juillet 1980, le montant de la pension de ce retraité particulier augmenterait de \$358,14 à \$451,50, ce qui est moins de \$100 par mois en 16 ans. Est-ce bien là la situation générale des retraités du CP et du CN?

M. Chester: Oui, monsieur.

M. MacLellan: C'est terrible. Le fonds, le montant d'argent qui serait dans le fonds et la source que cela représenterait pour une compagnie qui ne donne pas les fonds aux retraités sont des sources considérables de financement pour cette entreprise. Comme vous l'avez dit, et je suis d'accord avec vous, si c'est réellement la situation, les compagnies font de l'argent aux dépens des retraités. Ils font beaucoup d'argent aux dépens de retraités.

M. Chester: Précisément.

[Text]

Mr. MacLellan: I agree with you, and I am very pleased that you have been able to come here this morning. I knew that it was bad, but I had no idea it was as bad as that.

Mr. Chester: Mr. Chairman, there is one other comment and this is based on personal experience. You are dealing with pension reform. At the present time, old age pension represents 43.67% of the family income. Canada Pension represents approximately 32.15%, and CPR with all this money represents less than a quarter, 24.16%.

The Vice-Chairman: Doug, do you have any questions?

Mr. Frith: Where did you get those figures—just for my own benefit, sir—the percentages that you just quoted? From your brief? The 32%, the 43% and the 25%.

Mr. Chester: That is our family income.

Mr. Frith: Okay, personal family income. That is fine.

Mr. Miller: May I ask how long you worked for the Canadian Pacific Railway?

Mr. Chester: From March 1948 to June 1973; 25 years.

Mr. Miller: And what is your pension?

Mr. Chester: \$277.

The Vice-Chairman: Mr. Dobell.

Mr. Dobell: May I just ask one question to clarify my understanding of the submissions of the two of you? There are three issues that I identified as concerns in what you are saying, major concerns. One is the disclosure question, and I understand that fully. The second is the funding question from the point of view of the security of the commitment that the company is undertaking. The funding could be a concern if you felt that somehow that commitment was in question.

I was not quite sure whether that was the point you were making with respect to funding; that is, there is a serious risk that the companies would not in fact be in a position to meet their obligations as stated in the pension plan. That is to say, they would not pay the pension guaranteed by formula. I guess that is the first half of the question.

Now, I then want to go on. Is that a serious concern in your mind that either CN or CP would default on the obligation to pay the pensions prescribed in the plan?

Mr. Chester: What do you think?

Mr. White: In my opinion, no. It is not a serious consideration because the railways will always be here and will function in some form or other. So it is not a consideration, in my opinion.

The main consideration is that the pension fund is actually being used by these corporations to get cheap money by not paying their money in; to raise the assumed interest rates up so high that it is virtually impossible to pay additional pensions. They are restricting the availability of surplus earnings in the funds to all pensioners by the use of this tactic. That is what it is. Raising the rates is a tactic to give the companies a good excuse for not paying respectable pensions, and all of the money that is not paid out remains in the fund and effectively

[Translation]

M. MacLellan: Je suis d'accord avec vous et je suis ravi que vous ayez pu venir ici ce matin. Je savais que la situation était mauvaise, mais je ne savais pas qu'elle l'était à ce point.

M. Chester: Monsieur le président, j'ai un autre commentaire qui est fondé sur ma propre expérience. Vous traitez de réforme des pensions. A l'heure actuelle, la pension de vieillesse constitue 43,67 p. 100 du revenu familial. Le Régime de pensions du Canada constitue environ 32,15 p. 100 et le CPR, avec tout cet argent, n'est responsable que d'un quart, soit 24,16 p. 100.

Le vice-président: Doug, avez-vous des questions?

M. Frith: Où vous êtes-vous procuré ces données, ces pourcentages que vous venez de mentionner? De votre mémoire? C'est-à-dire 32 p. 100, 43 p. 100 et 25 p. 100.

M. Chester: C'est le revenu familial.

M. Frith: D'accord, le revenu familial personnel.

M. Miller: Puis-je vous demander pendant combien d'années vous avez travaillé pour CPR?

M. Chester: De mars 1948 à juin 1973, soit pendant 25 ans.

M. Miller: Et quel est le montant de votre pension?

M. Chester: \$277.

Le vice-président: Monsieur Dobell.

M. Dobell: Puis-je poser une question pour bien pouvoir comprendre les mémoires que vous avez tous deux présentés? Il y a trois questions que je considère comme étant des problèmes importants. Tout d'abord, la question de la divulgation; je la comprends très bien. La deuxième est la question financement au point de vue de la garantie de l'engagement pris par l'entreprise. Le financement pourrait nous préoccuper si nous pensions que l'engagement était en doute.

Je ne sais pas l'objet de votre argument au sujet du financement; il y a le risque que les compagnies ne soient pas en mesure de satisfaire à leurs obligations, comme on le prévoit dans le régime c'est-à-dire qu'elles ne verseraient pas la pension garantie dans la formule. C'est là la première moitié de ma question.

Je veux aussi parler d'autre chose. Pensez-vous sérieusement que le CN ou le CP puissent être en défaut de l'obligation de verser la pension prescrite dans le régime?

M. Chester: Qu'en pensez-vous?

M. White: Non, à mon avis. Cela ne m'inquiète pas parce que les chemins de fer seront toujours là et fonctionneront d'une façon ou d'une autre. Ce n'est pas un souci, à mon avis.

La question la plus importante est de savoir si les sociétés utilisent le fonds de retraite pour faire des gains par le fait de ne pas verser leur argent; d'augmenter le taux d'intérêt assumé de sorte qu'il soit impossible de verser une pension augmentée. Elles limitent la disponibilité des gains excédentaires à l'intention de tous les retraités en empruntant cette tactique. Car il s'agit bien de cela. D'augmenter le taux est une tactique qui donne aux compagnies une excuse pour ne pas verser de pensions convenables, et tout l'argent qui n'est pas versé

[Texte]

reduces the legal obligation or financial obligation of the corporation.

Mr. Dobell: So if I understand correctly, the funding issue is not a concern in the sense that it calls into question the security of this pension commitment; it is a concern because by virtue of the unfunded liability there are interest earnings that could be going into the fund which could be used for the benefit of retirees.

Mr. Chester: That is correct.

Mr. Dobell: That is really your major concern.

May I ask how you would respond to the argument which the company, I guess, has put forward in letters to you and certainly before the committee? CP has, and I am sure CN takes the same view: the suggestion that as distinct from or contrary to interpretation of the fund as basically a large mutual fund held for the retirees, it is rather a structure in which the employees' contributions buy membership in a plan which pays off like an insurance policy, in effect. So that as long as the company is meeting its commitments and as long as those commitments are credible, secure, then the management of the plan really is not an issue. As long as the pension commitments are met, the way in which the accounting is done does not have to be a concern for the retirees.

I guess, in a sense, I am asking how you respond to the legal argument that says the only commitment the company has to people who contribute to its plan is to pay the pensions according to the formula that prevails at any time as a result of the collective bargaining process?

Mr. White: The answer to that is very simple. We work all of our lives. We contribute to a pension fund, and if there is some inflation, our salaries are raised to compensate for that inflation. So we have earned a pension that is indexed year by year as long as we work. On the day that we retire, we get a fixed pension for life. The company is under no obligation to pay one cent of indexation and, generally speaking, they do not, but due to political pressure that has been exerted upon them in recent years they are making small ad hoc contributions. The employees themselves are the ones who are going to suffer more and more if we have more inflation.

I have been retired for 10 years. My pension is now worth 48¢ on the dollar. I have recently received an increase of about \$20 a month on a \$520 pension, and that for a pension for a member of the running trades. I was in the employ of Canadian National for more than 46 years. That is the kind of a pension that I got, and my pension is scarcely enough to pay my rent in view of what has happened to inflation.

I know without a shadow of doubt, I am absolutely convinced that those people who are going to retire and are about to retire, who will be retiring with pensions of \$2,000 and \$2,500 and \$3,000 a month, they think how fortunate they are that they are now about to retire and it is too bad that I have such a small pension. But that is the way the ball bounces.

[Traduction]

demeure dans le fonds et diminue ainsi l'obligation juridique ou financière de la société.

M. Dobell: Si je comprends bien, la question du financement n'est pas un souci parce qu'elle ne met pas en doute la sécurité de l'engagement à l'égard de la pension; c'est un souci parce que, vu l'engagement non financé, les gains en intérêt qui devraient être utilisés à l'avantage des retraités sont déposés dans le fonds.

M. Chester: C'est juste.

M. Dobell: C'est vraiment là votre principal souci.

Je vous demande donc comment vous pouvez répondre à l'argument que la compagnie a avancé dans des lettres à votre intention et certainement à l'intention du Comité? Le CP et, j'en suis sûr, le CN, partagent le même sentiment: que le fonds n'est pas essentiellement un grand fonds mutuel détenu au nom des retraitants, mais plutôt une structure dans laquelle les cotisations des employés leur permettent d'être adhérents à un régime qui prévoit des versements comme le fait une police d'assurance. Tant que la compagnie satisfait à ses engagements et tant que ces engagements sont vraisemblables, la gestion du régime n'est pas un problème. Tant que les engagements prévus dans le régime sont satisfaits, les retraités ne doivent pas se soucier des méthodes de comptabilité.

Ce que je demande, essentiellement, c'est comment vous répondez à l'argument juridique selon lequel le seul engagement de la compagnie envers les gens qui participent au plan est de leur verser une pension selon la formule qui existe à un moment donné à la suite des négociations collectives.

M. White: La réponse est bien simple. Nous travaillons notre vie durant. Nous versons des cotisations dans un fonds de pension; s'il se manifeste de l'inflation, nos salaires sont augmentés de façon à compenser cette inflation. Vous avez donc gagné une pension qui est modifiée chaque année aussi longtemps que nous sommes au travail. Le jour où nous prenons notre retraite, nous obtenons une pension fixe pour le reste de notre vie. La compagnie n'est nullement obligée de verser un seul sou pour l'indexation et, en général, ne le fait pas; mais par suite de la pression politique qui est exercée depuis quelques années, les compagnies versent des cotisations spéciales très petites. Ce sont les employés qui souffriront le plus si l'inflation persiste.

J'ai pris ma retraite il y a dix ans. Ma pension vaut maintenant 48 cents le dollar. J'ai reçu récemment une augmentation d'environ \$20 par mois sur une pension de \$520 et il s'agit là de pension d'un membre des métiers d'exploitation. J'ai été au service du Canadien National plus de 46 ans. C'est le genre de pension que je reçois et ma pension ne suffit guère à acquitter mon loyer depuis que l'inflation se manifeste.

Je n'ai aucun doute que ces gens qui vont prendre leur retraite avec une pension de \$2,000 ou \$2,500 ou \$3,000 par mois se croiront fortunés de pouvoir prendre leur retraite à ce moment-ci et que c'est bien malheureux que j'aie une pension aussi petite. Mais c'est la vie.

[Text]

• 1210

They think that they are home free because they are going to retire on a pension that was indexed until the day they retired, but it will go downward at an ever increasing rate. Most of the people who will retire in the next five or six or seven years, regardless of the size of their pension, will be on welfare in five years unless they are financially independent.

That is my opinion of the whole set-up and this set-up, in my opinion, must be rectified. It can be rectified if we do have an independent trust company who will take possession of the entire funds and if the railways are required to either pay their unfunded liability or pay interest at current rates on that liability. In that way, we will have a fully funded fund.

As for control of the fund, I am opposed to railway men of any kind having control of the board of trustees of a pension fund because, in my opinion, they are not qualified in a business manner to control such terrifically large funds. I think the trust company—if there are twelve members, the trust company should have seven members. They should have control of the board. Or they may only have six and an actuary should be on the board, and the other five members could be pensioners and labour.

As for labour unions, they should be limited to one because they are the people who have allowed themselves to be led down the garden path by these corporations and their advisers, and they do not understand what their lack of qualifications has done to these funds. They are blissfully unaware of how badly we have been treated due to their inability to deal with the companies on the basis of equality.

The Vice-Chairman: Thank you very much, Mr. White and Mr. Chester. I think it was Mrs. Killens who said that she sensed a deep sense of indignation, and I think you have adequately explained the source of that indignation to this group and we shall not forget it. Thank you very much.

Mr. White: I would like to add that in speaking to Mr. Ted Miller, he referred to \$110 million that was interest paid for 1982. That \$110 million is the amount of interest that CNR paid in 1982 on their unfunded liability, which at the end of last year was \$1.582 billion. That is in column 5 of our exhibit Q. But if you go over to column 8, you will see how much money we did not receive because the money was borrowed from another source and the company was paying 16.25% in the United States to borrow \$150 million, \$180 million and \$150 million and \$120 million on different occasions in the last four years. Last year, while CNR paid \$110 million at 7%, they did not pay \$146 million into the fund, which was the balance of the interest that they had to pay to corporations or to bankers in the USA. So our fund was deprived not of \$110 million, it was deprived last year of \$146 million in interest because CNR is permitted to pay interest at the assumed rate of interest, which has recently been reduced from 7.5% down to 7%.

The Vice-Chairman: Thank you very much.

[Translation]

Ils pensent qu'ils se la couleront douce parce qu'ils prendront la retraite avec une pension indexée tout au long de la vie active, tandis qu'en vérité elle ne cessera de décroître. La plupart des gens qui prendront la retraite dans les cinq, six ou sept années à venir, peu importe l'importance de la pension, seront au bien-être social d'ici cinq ans à moins d'avoir une fortune personnelle.

Voilà mes opinions sur tout le système qui, à mon avis, devrait être corrigé. On pourra rectifier la situation en remettant l'administration du fonds entièrement à une société de fiducie indépendante. De plus, il faudrait faire payer par les sociétés de chemins de fer soit le passif non financé soit l'intérêt au taux courant pour le passif en question. Ainsi, le fonds sera entièrement capitalisé.

Quant au contrôle du fonds, je m'oppose à ce que les chemins de fer aient quoi que ce soit à dire dans les décisions du conseil d'administration à cet égard, n'ayant pas, à mon sens, la compétence professionnelle nécessaire afin de gérer un fonds si important. La représentation de la compagnie de fiducie déjà mentionnée devrait être assurée par sept des douze membres du Conseil. Elle devrait être majoritaire. Autrement, le Conseil serait composé de six représentants de la société, ainsi que d'un actuaire et des cinq autres membres représentant les intérêts des retraités et des syndicats.

Ceux-ci n'auraient droit qu'à un représentant, car on s'est déjà fait induire en erreur par les sociétés et leurs conseillers, et ils ne comprennent pas à quel point leur manque de compétence a affecté les fonds de pension. Ils ne se doutent pas de la façon dont on nous a maltraités à cause de leur incapacité de traiter avec les sociétés à pied d'égalité.

Le vice-président: Merci beaucoup, messieurs White et Chester. C'est M^{me} Killens, je crois, qui éprouvait une vive indignation, et vous nous avez bien expliqué le motif de cette indignation. Nous n'allons pas l'oublier. Merci beaucoup.

M. White: M. Ted Miller a fait allusion au montant de 110 millions de dollars d'intérêts versés en 1982. Ces 110 millions de dollars représentent l'intérêt versé par les chemins de fer CN pour le passif non financé en 1982. À la fin de l'année dernière, il s'agissait de 1.582 milliard de dollars, chiffre qui figure à la colonne 5 de la pièce Q. Toutefois, à la colonne 8, vous allez constater notre manque à gagner à cause de l'emprunt extérieur. La société payait 16.25 p. 100 sur les emprunts de 150, 180, 150 et 120 millions de dollars obtenus aux États-Unis depuis quatre ans. L'an dernier, tandis que la société a payé 110 millions de dollars à 7 p. 100, elle n'a pas versé 146 millions de dollars au fonds, car il fallait rembourser l'intérêt dû aux sociétés et aux banques américaines. Ainsi, il ne s'agit pas de 110 millions de dollars, mais plutôt de 146 millions de dollars dont le fonds a été privé l'an dernier parce que le CN peut payer l'intérêt au taux présumé qui, dernièrement, a été réduit de 7.5 p. 100 à 7 p. 100.

Le vice-président: Merci beaucoup.

[*Texte*]

This hearing is now adjourned.

[*Traduction*]

La séance est levée.

From the Canadian Railway Labour Association:
E.G. Abbott, Executive Secretary.

From CN Railways Employees' Pension Association:
J. Earl White, National President.

From the Canadian Pacific Pioneers Association:
J.G. Chester, Secretary.

De l'Association des syndicats des cheminots canadiens:
E.G. Abbott, secrétaire exécutif.

De l'Association pour les pensions des employés des chemins de fer du CN:
J. Earl White, président national.

De l'Association des pionniers du Canadien Pacifique:
J.G. Chester, secrétaire.



If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Elders Network:

Kent Lyons, President;
Florence Elgaard.

De «Elders Network»:

Kent Lyons, président;
Florence Elgaard.

From the IWA Senior Citizens Group:

Charles W. Grierson, President;
Mrs. P.M. Wadsworth, Executive Director;
Mr. E.M. Tomasky, Assistant Executive Director, Adminis-
tration Services.

Du «IWA Senior Citizens Group»:

Charles W. Grierson, président;
M^{me} P.M. Wadsworth, directeur exécutif;
M. E.M. Tomasky, directeur exécutif adjoint; Services
administratifs.

From the Vancouver Status of Women:

Lorri Rudland, Legal Researcher;
Geoffrey Calvert, Fleming W. Armstrong Housser and Co.
Ltd.

Du «Vancouver Status of Women»:

Lorri Rudland, chercheuse juridique;
Geoffrey Calvert, Fleming W. Armstrong, «Housser and Co.
Ltd.»

TUESDAY, SEPTEMBER 13, 1983

LE MARDI 13 SEPTEMBRE 1983

From the Council of Senior Citizens Organizations of B.C.:

Fred Mahoney, Director;
R. Hunter, Director;
J. Doyle, Treasurer.
James Reid.

Du «Council of Senior Citizens Organizations of B.C.»:

Fred Mahoney, directeur;
R. Hunter, directeur;
J. Doyle, trésorier.
James Reid.

(Continued on the previous page)

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 25

Fascicule n° 25

Wednesday, September 14, 1983
Thursday, September 15, 1983
Friday, September 16, 1983

Le mercredi 14 septembre 1983
Le jeudi 15 septembre 1983
Le vendredi 16 septembre 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

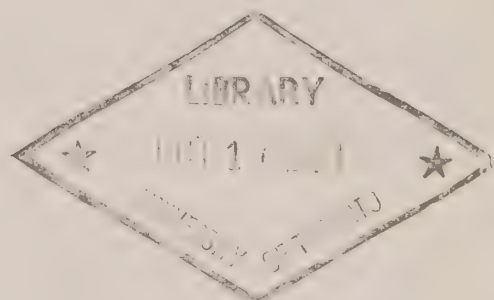
Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, SEPTEMBER 14, 1983

(54)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:30 o'clock a.m. this day at Edmonton, Alberta, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*), and Weatherhead.

In attendance: M.C. Wolfson, Research Associate; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Edmonton Chamber of Commerce: Allan D. Harrison, Chairman, Pension Sub-committee, Labour Relations Committee; Martin D. Salloum, and John Wojcicki. *From the Alberta Restaurant & Foodservices Association:* Hans Kuhnelt, President; Brent Davis, Vice President of Government Affairs; Keith Tsukishima, Chairman, Labour & Legislation. *From the Pension Reform Study Group:* Mrs. M.W. Mellon, Mrs. J. Booth, and Mrs. F. Reynolds.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 12:05 o'clock p.m., the Committee adjourned to 1:15 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(55)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 1:15 o'clock p.m. this day at Edmonton, Alberta, the Vice-Chairman, Mr. Vince Dantzer, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*), and Weatherhead.

In attendance: M.C. Wolfson, Research Associate; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee heard a briefing by the staff on Old Age Security (OAS) and the Guaranteed Income Supplement (GIS).

At 4:25 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI, 14 SEPTEMBRE 1983

(54)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h30, à Edmonton (Alberta), sous la présidence de M. Douglas Frith, (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Frith, M^{me} Killens, MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*), et Weatherhead.

Aussi présents: M.C. Wolfson, associé à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De la Chambre de commerce d'Edmonton: Allan D. Harrison, président, sous-comité sur les pensions, comité sur les relations de travail; Martin D. Salloum et John Wojcicki. *De l'«Alberta Restaurant & Foodservices Association»:* Hans Kuhnelt, président; Brent Davis, vice-président des affaires gouvernementales; Keith Tsukishima, président, travail et législation. *Du Groupe d'étude sur les réformes de pension:* M^{me} M.W. Mellon, M^{me} J. Booth et M^{me} F. Reynolds.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi, 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi, 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 12h05, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 13h15.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(55)

Le Comité spécial sur la Réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 13h15 à Edmonton, (Alberta), sous la présidence de M. Vince Dantzer, (vice-président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Frith, M^{me} Killens, MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*), et Weatherhead.

Aussi présents: M.C. Wolfson, associé à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi, 1^{er} mars 1983, portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi, 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Le Comité entend un exposé fait par le personnel du Service de sécurité de la vieillesse (SV) et du Supplément de revenu garanti (SRG).

A 16h25, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

THURSDAY, SEPTEMBER 15, 1983

(56)

The Special Committee on Pension Reform met at 2:30 o'clock p.m. this day at Calgary, Alberta, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Messrs. MacLellan, Reid (*St. Catharines*), and Weatherhead.

In attendance: M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Trans Alta Utilities Corporation: Lawrence F. Hodson, Supervisor Employee Benefits Trans Alta; M.J. Halpen, Vice-President; B.J. Halhead, Manager, Employee Relations and E. Kalakauskas, Vice-President and Consulting Actuary, Towers, Perrin, Forster & Crosby. *From the Calgary Chamber of Commerce:* Peter D. Conboy, Chairman, Employer-Employee Relations Committee; Robert G. Hogan, Chairman, Pension Sub-committee. *From the Alberta Division Canadian Union of Public Employees:* Ron Matthews, President; Harley Horne, Regional Director; Ken Balkwill, Business Agent, CUPE Local 30. *From the Senior Citizens' Central Council of Calgary:* W.H. Eagle, President, Chairman Pension Committee; Austin Thompson, May Young, Bob Wilson, Doris Chudleigh, Howard Thomas. *From PanCanadian Petroleum Limited:* B.B. Rombough, President and Chief Executive Officer; L.D. MacDonald, Manager, Employee Relations.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 6:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

FRIDAY, SEPTEMBER 16, 1983

(57)

The Special Committee on Pension Reform met at 9:12 o'clock a.m. this day at Calgary, Alberta, the Vice-Chairman, Mr. Vince Dantzer, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, MacLellan, Reid (*St. Catharines*), and Weatherhead.

In attendance: M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From Burns Foods Limited: A.J.E. Child, President and Chief Executive Officer; William F. Goetz, Vice-President, Human Resources; M.J. Blisner, Treasurer; W.A. Spence, Consultant. *From the Calgary Personnel Association:* J. Allen Jones, President and Manager, Compensation and Employment, Sulpetro Ltd.; R.F. Murrill, Compensation and Benefits, Peat, Marwick and Partners. *From the Calgary YWCA Social Issues Committee and Western*

LE JEUDI 15 SEPTEMBRE 1983

(56)

Le Comité spécial sur la Réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 14h30 à Calgary, (Alberta) sous la présidence de M. Douglas Frith, (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Frith, M^{me} Killens, MM. MacLellan, Reid (*St. Catharines*), et Weatherhead.

Aussi présents: M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De «Trans Alta Utilities Corporation»: Lawrence F. Hodson, superviseur, «Employee Benefits Trans Alta»; M. J. Halpen, vice-président; B.J. Halhead, directeur, relations des employés et E. Kalakauskas, vice-président et actuaire consultant, «Towers, Perrin, Forster & Crosby». *De la Chambre de commerce de Calgary:* Peter D. Conboy, président, comité des relations employeur-employés; Robert G. Hogan, président, sous-comité sur les pensions. *Du Syndicat canadien de la Fonction publique de la division de l'Alberta:* Ron Matthews, président; Harley Horne, directeur régional; Ken Balkwill, agent commercial, local 30 du SCFP. *Du «Senior Citizens' Central Council of Calgary»:* W.H. Eagle, président, président du comité sur les pensions; Austin Thompson, May Young, Bob Wilson, Doris Chudleigh, Howard Thomas. *De «PanCanadian Petroleum Limited»:* B.B. Rombough, président et directeur exécutif; L.D. MacDonald, directeur, relations auprès des employés.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi, 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi, 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 18h00, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE VENDREDI 16 SEPTEMBRE 1983

(57)

Le Comité spécial sur la Réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h12 à Calgary (Alberta), sous la présidence de M. Vince Dantzer, (vice-président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, MacLellan, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De «Burns Foods Limited»: A.J.E. Child, président et directeur exécutif; William F. Goetz, vice-président, ressources humaines; M. J. Blisner, trésorier; W.A. Spence, conseiller. *De la «Calgary Personnel Association»:* J. Allen Jones, président et directeur, rémunération et emploi, Sulpetro Ltd.; R.F. Murrill, rémunération et avantages, «Peat, Marwick and Partners». *De la «Calgary YWCA Social Issues Committee and Western Women's Committee for Pension*

Women's Committee for Pension Reform: Sheila O'Brien, President and Executive Member, Board of Directors, Y.W.C.A. Calgary; Felicia Melnyk, Chair, Pension Task Force, Y.W.C.A. of Calgary Social Issues Committee.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 11:09 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Reform»: Sheila O'Brien, président et membre du bureau, conseil d'administration, «Y.W.C.A. Calgary»; Felicia Melnyk, présidente, groupe de travail sur les pensions, Y.W.C.A. de «Calgary Social Issues Committee».

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi, 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi, 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 11h09, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Wednesday, September 14, 1983

• 0930

The Chairman: May I call the session to order? The first witnesses before us are from the Chamber of Commerce; we have Mr. Harrison here.

Mr. Harrison, just before we begin, I can now understand why the productivity in Alberta is so high. I have learned to my own chagrin that nobody sleeps in this place. That is probably why the productivity is that high.

Would you, if you could, introduce your colleagues at the table for the benefit of the members of the committee?

Mr. Allan D. Harrison (Edmonton Chamber of Commerce): Yes. Thank you, Mr. Chairman.

With me is Mr. Wojcicki and Mr. Salloum, both of whom are managers with the Edmonton Chamber of Commerce. I am personnel manager of a private company in Edmonton and Chairman of the Pension Sub-committee of the Labour Relations Committee of the Edmonton Chamber of Commerce, which I suppose would indicate that whatever is before you today in the form of our recommendations covered by our letter of August 22 comes only from this committee. That is not the case. We concurrently at the chamber set up a pension committee of the subcommittee of the small business committee; therefore this is a broader-based thing than just being from the major committee I am with.

Perhaps I could start out, sir, by regretting the misspelling of your name in our covering letter of August 22; it was inadvertent. Am I correct in saying that you do have the submission of ours dated August 22 in front of you?

The Chairman: Yes.

Mr. Harrison: Okay. On page 5, again inadvertently, the recommendation number 4, entitled spousal benefits, and the single paragraph below that heading, should be shoved to the bottom of page 6. In other words, we got this one in the midst of something else, but otherwise it is in the form we would like to discuss it in.

I understand you would like me to highlight what it is we have to say—the thrust of it—and then you would like to wrestle on the floor or otherwise and see what we are really getting at. Please feel free to interrupt in my introductory remarks if you wish to, or leave it to the end and we will tackle things as they are. I would ask that you address questions to myself, but I am sure, Mr. Chairman, I may reserve the right to take counsel with my right and left arms here.

To begin, sir, it seems to us that the green paper reflects two broad concerns: one, that for every Canadian in retirement there should be “enough”; and a separate thing, that also there should be “ample”. Those, of course, are not the same thing. The ample seems to be tied to the very practical relationship between my final pay at age 64 and what I am to get the day I

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mercredi 14 septembre 1983

Le président: Permettez-moi d'ouvrir la séance. Les premiers témoins représentent la chambre de commerce. M. Harrison est avec nous maintenant.

Monsieur Harrison, avant de commencer, je voudrais dire que je comprends maintenant pourquoi la productivité est si élevée en Alberta. A mon grand dam, j'ai appris que personne ne dort ici. C'est probablement la raison de la productivité si élevée.

Auriez-vous l'obligeance de présenter vos collègues aux membres du comité?

M. Allan D. Harrison (Chambre de commerce d'Edmonton): Oui. Merci, monsieur le président.

M'accompagnent aujourd'hui Messieurs Wojcicki et Salloum, gestionnaires de la chambre de commerce d'Edmonton. Je suis gérant du personnel d'une société privée d'Edmonton et président du sous-comité sur les pensions du Comité des relations du travail de la Chambre de commerce d'Edmonton, ce qui risque de vous faire croire que les recommandations envoyées sous le même pli que notre lettre du 22 août, vous proviennent du Comité. Ce n'est pas le cas. A la chambre de commerce, nous avons également établi un comité sur les pensions, du sous-comité du comité des petites entreprises; donc, les recommandations ont une plus grande portée que si elles venaient du seul comité auquel j'appartiens.

Monsieur, permettez-moi de regretter d'abord l'orthographe incorrect de votre nom dans la lettre d'introduction du 22 août. C'est dû à une inadvertance. Puis-je présumer que vous avez sous les yeux notre mémoire daté du 22 août?

Le président: Oui.

M. Harrison: D'accord. Par inadvertance, encore une fois, nous avons fait figurer à la page 5 la recommandation no. 4 intitulée «prestations au conjoint» et le paragraphe qui suit cette rubrique, alors qu'ils devraient paraître au bas de la page 6. En d'autres termes, c'est en plein milieu de notre sujet, mais, autrement, le texte est tel que souhaité.

Vous souhaiteriez que je signale les points saillants de notre mémoire et qu'ensuite nous nous débattions le fond des choses. Je vous invite à m'interrompre au cours de mes remarques préliminaires si vous le souhaitez. Autrement, nous aborderons les questions à la fin. Je voudrais que les questions me soient adressées directement, mais je me réserve le droit de demander des conseils à ma gauche et à ma droite, monsieur le président.

Monsieur, il nous semble que du livre vert se dégagent deux préoccupations principales. La première, que chaque canadien devrait avoir assez. La deuxième, que chaque canadien devrait avoir plus qu'assez. Il ne s'agit pas, bien sûr, de la même chose. Ce 'plus qu'assez' semble être lié au lien entre mon dernier chèque à 64 ans et ce que je toucherai à 65 ans. Donc, nous ne

[Texte]

turn 65. So we are not disputing that it should be looked at from these two facets; we are only saying that they are different.

Now, the chamber's reaction, in summary, is that governments—and I say governments in the plural because I am thinking of the senior levels where the federal and provincial governments in fact work together on matters of pension for constitutional and other reasons... Everyone should be adequately covered, or be above the poverty line, which is an unpleasant phrase, or have a safety net, or—the one I like—have a solid basement under them. We believe governments properly should ensure that occurs without exception for all Canadians. But beyond that, it should be up to individuals.

So with that preamble, looking at the recommendations in the order we have submitted them to you, on recommendation number one, inflation protection for benefits: First of all, we would say do not lessen them; hold on to the present old age-Canada Pension-GIS matrix with the inflation protection built in now. On the other hand, do not expand the indexing. We feel that organizations cannot accurately forecast inflation, and so cannot accurately allow for inflation-induced costs, whether they be short-term...—that is, within the next year or so—or 40 years from now for the young chap of 25 that will not be leaving our firm or whatever group he is with until into the next century. I say here organizations; I am not therefore thinking only of private business, but perhaps most critically there, because it has brought private business... As we know from the last 18 months, it can fail. Hospitals happily do not fail, nor do governments, nor do quasi-governmental organizations, normally speaking. That is one reason we feel you should not expand the indexing more widely.

Secondly, the acceptance of inflation and the consequent indexing is a reinforcing thing; it in turn reinforces the acceptance of inflation and you get a rising spiral. Here we are looking at the psychological impact not on all Canadians—that is too broad a brush—but surely on a great number of us. The more I am protected from the ravages of rising prices, the less I care. Do governments and responsible private organizations want to contribute to that feeling? We suggest not. I will certainly grant that inflation, by definition, erodes the real value of retired people's incomes. I am talking about the people that are retired now and those who will be in the future; but let us look especially at those now.

Let us note that the old age security and the Canada Pension are presently fully indexed. I am going back to what I said a couple of minutes ago. We strongly recommend that stay. Furthermore, the guaranteed income supplement has a counterweight effect. Whether or not there is indexing of OAS and CPP, the way the GIS is structured, as inflation overtakes the person with fixed income they either become candidates for GIS or candidates for larger payments. So we think that is a second protective factor in the present situation.

The third factor is that the employed can save not only for their future retirement but take into account that inflation, high or low, will affect them on the assumption that they are

[Traduction]

disputons pas cette double perspective. Nous disons simplement que les deux problèmes sont différents.

La réaction de la Chambre se résume ainsi: les gouvernements, au pluriel, car je pense aux échelons supérieurs où les gouvernements fédéral et provinciaux travaillent conjointement sur des questions de pensions pour des raisons constitutionnelles ou autres... c'est-à-dire, tout le monde devrait être couvert adéquatement ou devrait dépasser le seuil de pauvreté, un terme désagréable, ou devrait avoir un filet de sécurité ou encore, comme je préfère dire, avoir une fondation solide. Nous croyons qu'il incombe aux gouvernements de s'assurer que tout canadien sans exception y ait droit. Au-delà, c'est la responsabilité des particuliers.

Ceci dit, nous allons regarder les recommandations dans l'ordre. La première porte sur la protection des prestations contre l'inflation. Nous estimons qu'il ne faut pas l'abaisser. Il faudrait maintenir la grille actuelle de la sécurité de la vieillesse et du régime des pensions du Canada qui prévoit la protection contre l'inflation. D'un autre côté, il ne faudrait pas augmenter l'indexation. Nous estimons que les organismes ne peuvent prévoir l'inflation de façon précise et, donc, ne peuvent prévoir correctement les coûts dus à l'inflation, soit à court terme, c'est-à-dire, d'ici un an environ, soit à plus long terme, disons, d'ici 40 ans pour le jeune employé de 25 ans qui ne quittera pas son employeur avant l'an 2000. Je parle d'organismes. Je ne parlais donc pas uniquement de l'entreprise privée quoiqu'il s'agisse d'un secteur critique. Nous savons que depuis 18 mois, il y a eu des échecs. Heureusement, les hôpitaux n'en ont pas, les gouvernements et les organismes gouvernementaux non plus, normalement. C'est le motif du maintien de l'indexation actuelle.

De plus, l'acceptation de l'inflation et l'indexation conséquente se renforcent mutuellement dans une spirale sans fin. Il s'agit ici de l'impact psychologique non sur tous les canadiens mais, certes, sur une bonne partie d'entre nous. Plus je suis protégé contre les ravages des prix à la hausse, moins je m'en préoccupe. Les gouvernements et les organismes privés voudraient-ils renforcer cette attitude? Nous ne le croyons pas. D'accord, l'inflation, par définition, mine la valeur réelle des revenus à la retraite. Je parle des retraités actuels et futurs, mais concentrons-nous surtout sur le présent.

Notons au passage que la sécurité de la vieillesse et le régime des pensions du Canada sont actuellement totalement indexés. Je reviens à mes propos d'il y a quelques minutes. Nous recommandons fortement que cela continue. Du reste, le supplément de revenu garanti agit en contrepoids. Que la SV et la RPC soient indexées ou pas, étant donné la structure du SRG, la personne à revenu fixe dépassée par l'inflation devient admissible au SRG ou à une augmentation des prestations. Donc, le système actuel prévoit un deuxième élément de protection.

Un troisième élément de protection est que les employés peuvent non seulement faire des économies pour une retraite future mais tenir compte du fait que l'inflation, à la hausse ou

[Text]

going to live quite a long time beyond whatever retirement date may be.

• 0940

I have to admit right away, yes, many of us, a very large number, can save. But what about the chap making \$5.25 an hour, something like \$11,000 a year, 40 hours a week? I would admit there that realistically, no, you cannot. One other point: Those who are in retirement and have the discretionary income over and above what is absolutely needed to keep body and soul together, they too can save for the future years. But again my caveat applies; if their retirement income is tiny, they need it all.

I think I will go back to my first two points—the fact that OAS and CPP are indexed, and GIS melds in there nicely. We have a basement for Canadians; whether the basement is at the right level we admit is another question—and whether it continues at the right level over the succeeding years. That is, to summarize, our recommendation number one, having to do with inflation protection: Basically, look to yourself beyond the essential needs.

Recommendation number two, the financing the Canada Pension Plan: We would come down very strongly to have that plan funded as soon as possible. By that we do not mean tomorrow afternoon, but we also do not mean a decade from now. Let us get on it. Concurrent with that, channel the funds through a board of trustees that would be representative of senior levels of government, labour, and industry. Or perhaps preferably, widen the scope and add two or three others, such as agriculture and consumer. No one of those groups would have majority vote; all of them, however, would have a substantial say and be co-equal with the other groups.

I had better intrude here and say that in making this recommendation we are fully cognizant of the fact that the federal government would have to be persuasive with the provincial governments to be able to get this major change in the way funds are handled at the present time. Nevertheless, we do strongly recommend full funding and the establishment of a board whose targets would be, as established by law, job creation and profitability; we suggest that those two are, in effect, siamese twins.

We further recommend to the CPP, addressing the present situation—and the green paper refers to this: Let us get to 25% of the average industrial wage rapidly, and retain it as a cap.

Our third recommendation in our presentation is lengthy. It is an alternative, and does not carry the weight of recommendation number two. It is, if you like, a last resort if that one is not accepted; that is, the subject of mandatory benefits as an

[Translation]

à la baisse, les touchera pourvu qu'ils restent en vie longtemps après la date de retraite prévue.

Tout de suite, j'admets qu'un grand nombre d'entre nous peuvent faire des économies. Mais celui qui gagne \$5.25 l'heure soit quelque \$11 000 annuellement, à raison de 40 heures par semaine? Dans son cas, cela serait impossible en réalité. De plus, les retraités dont le revenu discrétionnaire franchit le seuil du strict minimum qu'il faut pour vivre tout juste peuvent faire des économies en vue des années à venir. Avec la même réserve toujours, j'estime que si le revenu à la retraite est petit, ils doivent en recevoir la totalité.

Je reviens aux deux premiers points: l'indexation de la SV et du RPC, et le caractère complémentaire du SRG. C'est une base solide pour les Canadiens. Qu'elle soit au bon niveau, qu'elle continue au bon niveau agricole et des consommateurs. Aucun groupe n'aurait le vote majoritaire. Toutefois, des groupes auraient tous une voix importante et travailleraient à pied égal.

C'est ici que je devrais signaler que la recommandation n'exclut pas notre reconnaissance pleine et entière de la responsabilité du gouvernement fédéral de persuader des gouvernements provinciaux d'accepter ce changement majeur de l'administration actuelle des fonds. Néanmoins, nous recommandons fortement la capitalisation entière et l'établissement d'un conseil dont les buts, établis en vertu de la loi, seraient la création d'emplois et la rentabilité. A notre sens, ces deux objectifs vont de pair.

Aussi, dans le contexte du RPC et de la situation actuelle, nous recommandons que les prestations soient rapidement portées à 25 p. 100 du salaire industriel au cours des années à venir est une autre question. En résumé, notre première recommandation porte sur la protection contre l'inflation. Au fond, au-delà des besoins essentiels, il faut que l'individu soit entièrement responsable.

La recommandation n° 2 porte sur la capitalisation du Régime de pension du Canada. Nous appuyons fortement la capitalisation du Régime dans les plus brefs délais. Pas demain après-midi, mais pas dans dix ans non plus. Mettons les bouchées doubles. Simultanément, il faudrait administrer des fonds par le biais d'un conseil d'administration composé de représentants des niveaux supérieurs du gouvernement, des syndicats et de l'industrie. Il serait peut-être même préférable d'élargir la représentation et d'ajouter deux ou trois autres membres représentant l'intérêt du milieu moyen et que ce plafond soit maintenu. D'ailleurs, on en parle dans le Livre vert.

Notre troisième recommandation est assez longue. C'est une solution de rechange qui n'a pas la portée de la recommandation n° 2. Il s'agit, si vous voulez, d'un dernier ressort. Il s'agit de l'acceptation des prestations obligatoires. Si la recomman-

[Texte]

alternative. Going back to number two, only if our recommendation for action on full funding and trusteeing of the Canada Pension Plan is rejected, then we recommend that the second mandatory layer of pension—by second, I mean over and above the CPP—and contribution for all working Canadians be established and required by I assume both federal and provincial law. That could be in the form of the current registered pension plans but extending them to all Canadians; or the very attractive idea of registered pension accounts, the RPAs; or the use of the present RRSP; and the last of course is presently in place, either for me as an individual or for me in conjunction with my employer. In the second case, the employer may only administer it and contribute nothing, or can contribute something. One effect would be, we believe, that the GIS would tend to fade away. It would still have application, very importantly, for those who have never been able to work, but it would become less significant.

What we are really getting at in the trusteeing business, I suppose, is saying that with the enormous funds that are accumulated, that flow in and will continue to do so, let us have some diversification in the overall pool; let us break it up into several pools, as opposed to one. Presumably the trustees would direct funds and change the mix over the years in the major segments of the Canadian economy. Presently our understanding is that by a contractual agreement with the provinces any current surpluses . . . —that is, pay-out versus pay-in—the provinces do not have to take, but they can; in effect, I believe they all do borrow to the extent allowed. We are looking for diversification here.

If the alternative we have presented, the so-called second layer, is itself rejected, then we suggest a careful look at the GIS poverty line—let me go back to my word “basement”—so that there is not a disincentive for individual Canadians to save, and therefore to invest.

Recommendation number four, Mr. Chairman—specifically, on spousal benefits: The Edmonton Chamber of Commerce recommends pooling of pension credits and the even division on marriage breakup. Our rationale for that is that the key spouses are not only partners in marriage, but they are equal partners. If they are not, we will go further and say let us say they are for these purposes. Thus we have come down on the even division.

Recommendations five and six: I would like to combine those two. I will start out with this: The green paper refers to the idea of vesting; within two years this chamber recommends immediate vesting. That would make it co-equal with the Canada Pension Plan. If I only work for my employer this week, that does not affect what I earn at retirement from the Canada Pension—unless of course I do not work for another 10 years or so. That depends on me. I realize that my employer's contributions on my behalf do not vest in the normal sense; that is, they are not put to my credit. But there is a benefit that is available to me that is not inhibitive in any sense by the fact that I move between employers.

[Traduction]

dation sur la capitalisation entière et l'administration du Régime des pensions du Canada est rejetée, et dans ce cas seulement, nous recommandons qu'un deuxième niveau de prestations obligatoires—c'est-à-dire au-delà du RPC—et la cotisation par tous les Canadiens actifs soient établies et exigées en vertu de la loi fédérale et provinciale. Ces régimes pourraient prendre la forme des régimes de pension enregistrés actuels, mais tous les Canadiens y participeraient. Autrement, il y a la possibilité très attrayante des comptes de pension enregistrés, des CPE ou celle des REP actuelles. La dernière, bien sûr, est déjà une réalité. Il s'agit de prestations individuelles ou conjointes avec l'employeur. Dans ce deuxième cas, l'employeur peut soit gérer le fond et ne rien cotiser, soit cotiser. Nous croyons que l'une des conséquences de ce système serait la disparition progressive du SRG. Il demeurerait d'une importance très grande pour ceux qui n'ont jamais pu travailler, mais aurait moins de signification.

Essentiellement, nous estimons que l'administration de ces fonds énormes qui s'accumulent et qui continueront de s'accumuler devrait être plus diversifiée. Répartissons son administration sur plusieurs secteurs. Vraisemblablement, le conseil serait responsable de gérer les fonds et de varier leurs investissements dans les secteurs principaux de l'économie canadienne au cours des années. Nous croyons savoir qu'à l'heure actuelle, en vertu d'un accord contractuel avec les provinces, celles-ci ne sont pas contraintes de résorber les surplus de versements. En fait, elles empruntent toutes jusqu'à concurrence, si je ne m'abuse. La diversification s'impose.

La solution de rechange que nous avons présentée, le deuxième niveau, pour ainsi dire, serait rejetée, nous proposons l'étude attentive du seuil de pauvreté établi pour le SRG, la «base» comme je l'appelle, pour que les Canadiens soient toujours incités à faire des économies et, conséquemment, à investir.

La recommandation n° 4, monsieur le président, porte précisément sur les prestations aux conjoints. La Chambre du commerce d'Edmonton recommande la mise en commun des crédits de pension et leur division égale lors de la rupture du mariage. La raison pour cela, selon nous, est que les conjoints ne sont pas uniquement des partenaires dans le mariage mais des partenaires égaux. Sinon, nous irons jusqu'à dire qu'ils le seront à cette fin. Donc, nous appuyons une division à parts égales.

Je vais aborder les recommandations 5 et 6 en même temps. D'abord, dans le Livre vert, on fait allusion à la dévolution. Cette Chambre recommande la dévolution d'ici deux ans. Ainsi, elle serait équilibrée avec le Régime de pension du Canada. Si je ne travaille pour mon employeur que cette semaine, le revenu que je toucherais du Régime comme retraité ne changerait pas. À moins, bien sûr, que je ne travaille pas pendant dix ans. Cela dépend de moi. Les cotisations que l'employeur fait à mon nom ne sont pas dévolues dans le sens normal, C'est-à-dire, elles ne sont pas portées à mon crédit. Mais la prestation est disponible pour moi et elle n'est aucunement affectée par un changement d'employeur.

[Text]

One other thing I would like to allude to here, Mr. Chairman, is the lock-in provision. With a registered pension plan I sure cannot take my money out while I am employed to buy a boat. I cannot draw down on it; I cannot use it as collateral. We suggested the registered retirement saving plan should be tightened up. Whereas now it can be collapsed and a tax penalty paid, we think the RRSP is for future pensions; it should therefore stay for future pensions. By all means allow collapse if, well, if someone becomes a paraplegic and cannot work anymore, but not to buy a boat with or do anything else. No, if I go into an RRSP, it is locked in until retirement time, rather than using it for certain capital expenditures at my decision.

• 0950

Our final recommendation, headed Supplementary Pension, is really just a supplement to what we have said. We would encourage government to continue tax assistance as through RRSP, RPP and so on and to continue to entertain new ideas such as the RPA to assist individual Canadians and families to protect themselves in their later years.

Mr. Chairman, and members, thank you very much. The odds are something like seven to three: chop away, take a run at us if you will.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Harrison. Perhaps what I should do is open the line of questioning to the members of the committee and I will start with the former mayor of Edmonton, Mr. Vince Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman. I would like to congratulate Mr. Harrison and his group for the paper they have done.

You have some very new ideas, ideas which we have not heard before and I think the committee appreciates the work you have done in that regard, because we have been on the road for a while now, we have heard a lot about pensions and it is always nice to hear some new ideas. The question I would like to ask you first of all is, do you think there is a problem in the pension field? Do you think there is a need for drastic reform? You have done a lot of work now in this area: What do you think people are talking about? Sometimes we get the impression that perhaps there is no great urgency in pension reform.

Mr. Harrison: I am not so sure that I will give you the Chamber of Commerce's answer but let me attack your question against the background, as you say, of having done a lot of work. And thank you for your kind remarks on some novel ideas; as the chairman pointed out, we never sleep. I am glad for that note of levity because in talking to my two mates here earlier it struck me that, you know, pensions—how do you get laid back and take it easy when you have been thinking about them? Sort of like Mongolian agriculture, there are no laughs in it.

Anyway, to address your question, fear I think is the rising concern. If I am the typical Canadian: Will there be enough

[Translation]

Monsieur le président, je voudrais parler aussi de la disposition portant sur l'immobilisation. Avec le Régime des pensions enregistré, à titre d'employé je ne suis pas en mesure de retirer mon argent pour acheter un bateau. Je ne puis le retirer; je ne puis m'en servir comme garantie additionnelle. Nous avons proposé que le Régime enregistré d'épargne retraite soit raffermi. Il peut être dissout sur versement d'une peine fiscale. Nous estimons que le REER est bon pour les pensions futures; il doit donc demeurer pour ces pensions. Nous devons lui permettre d'être dissout si quelqu'un devient paraplégique, par exemple, et ne peut plus travailler, mais non pas si ce quelqu'un veut acheter un bateau. Si j'achète un REER, il est bloqué jusqu'au moment de la retraite au lieu d'être disponible pour certaines immobilisations que j'aurai jugées appropriées.

Notre dernière recommandation intitulée «pension supplémentaire» est un supplément à ce que nous avons dit. Nous encourageons le gouvernement à fournir une aide fiscale par voir des REER des REP, etc. et à continuer à cultiver de nouveaux concepts comme le P.E.A. destiné à aider les Canadiens et leurs familles à se protéger pour l'avenir.

Monsieur le président, et mesdames et messieurs, les membres du Comité, je vous remercie. C'est un enjeu très difficile.

Le président: Merci, monsieur Harrison. Je vais maintenant demander aux membres du Comité de poser des questions et je commence par l'ancien maire d'Edmonton, monsieur Vince Dantzer.

Mr. Dantzer: Merci, monsieur le président. Je tiens à féliciter monsieur Harrison et son groupe pour le mémoire qu'ils ont présenté.

Vous avez de très bonnes idées, des idées que je n'ai pas entendues dans le passé, je crois que le Comité apprécie le travail que vous avez accompli parce que nous sommes à cette tâche depuis assez longtemps et nous avons entendu bien des choses au sujet des pensions et il est très agréable d'entendre de nouvelles idées. Je veux demander tout d'abord s'il existe un problème dans le domaine des pensions. Croyez-vous qu'il faut une réforme draconienne? Vous avez accompli beaucoup de travail dans ce domaine; vous savez donc ce que les gens pensent. Nous avons parfois l'impression qu'il n'existe pas de besoin pressant d'une réforme des pensions de retraite.

Mr. Harrison: Je ne sais pas si je puis vous donner la réponse de la Chambre de commerce. Permettez-moi cependant de répondre à votre question dans le contexte du travail qui, comme vous le dites, a été accompli. Et merci à propos des gentilles remarques sur des idées nouvelles. Comme le président l'a souligné, nous sommes toujours en éveil. Je suis content d'entendre ce ton plaisant. En parlant à mes collègues, j'ai remarqué comme on prend un ton sérieux en parlant des pensions. C'est comme l'agriculture de la Mongolie, ce n'est guère amusant.

La crainte, à mon avis, est la principale préoccupation. Je crois que le Canadien moyen se demande s'il y en aura

[Texte]

for me and my wife? I think this is a compounding of the rising inflation we had for a number of years, some articles in the paper that some major pension plans were in immense difficulty... But will there be enough; how can there be enough; how can I have enough when I stop being employed to continue for 20 years, because I may live for 20 years, or 30 or 35. Now, that is a broad answer to your question but I think it is the central one. I suspect it is one of the reasons that this committee exists... that is to say yours. Difficult to pin down; probably it is a multitude of concerns, but I think we could come down on rising unease, if I could put it that way, and it is very real. My house has gone up 1000% in value in 10 years; that is not going to be enough for my pension plan. Nothing is going to be enough; what do I do? How do I get my employer to do more?

So that is one answer to your question. The other is harsher. Apply what I said to those on low incomes, those at \$5.25 an hour. Even assuming that they work 2,080 hours a year, that is to say 40 hours a week, they may not—and on behalf of our friends on the labour side of things, I know some of them get \$18 an hour but I also know a lot of them do not work 2,000 hours a year and one may be the cause the other; I do not think I want to get into that now. But especially for low-income people, and especially for those over 50. Some must surely be frantic, without saying so to anyone else. How do they look after their wives beyond 65? For the rest of us who get much more than \$5.25 an hour, I think the concern centres on something I alluded to in my opening reference to the green paper: Will I get 45% of my final pay when I retire, or 80%? Coupled with that, how much will that erode over the years, assuming we both live a long time, due to inflation? Therefore, I guess I am saying there could be with all Canadians a great concern. I do not know if that is a useful answer to you.

Mr. Dantzer: Yes it is, thank you very much.

Getting into your paper itself. You have proposed the full funding of the Canada Pension Plan. That is an idea that has come up before; we have heard it in British Columbia, and it is not a bad idea because at least it brings before the average taxpayer what the real cost of his pension is. I think you are aware, as a lot of people are not, that the 3.6% that is paid half from the employer and half from the employee pays only about one-third of the cost of the Canada Pension Plan or the benefits that person will receive, and therefore with fully funded, people would know what they really have to pay for the benefits they are getting.

However, the big disadvantage is the huge sum of money that would accumulate if it were fully funded. It would make the Alberta Heritage Fund look like throw-away pennies. We are talking about trillions of dollars here. There would be enough money, I think somebody said, to buy out all the Toronto Stock Exchange quite easily, and I am wondering whether that size of fund in anybody's hands is a good idea. I think there is a real danger there that it could not be controlled, and I think you will find that even in Sweden now they

[Traduction]

suffisamment pour lui et pour son épouse. Je crois qu'il s'agit de la hausse du niveau de l'inflation, des articles de la presse au sujet des régimes de pension qui seraient dans des difficultés... Mais y aura-t-il assez d'argent? Comment pourrait-il y en avoir assez? En aurai-je assez pendant 20 ans, quand je cesserai de travailler, parce que je peux vivre 20 ans encore, ou 30 ou 35. C'est une réponse assez générale à votre question, mais c'est la question fondamentale. C'est là une des raisons de l'existence du Comité. C'est difficile de préciser; il y a une multitude de préoccupations à ce sujet, mais je crois que nous pouvons nous attacher à la crainte, une crainte très réelle. Ma maison vaut 1000 p. 100 de plus qu'il y a 10 ans; cela ne suffira pas à mes besoins. Il n'y aura jamais suffisamment d'argent. Que puis-je faire? Qu'est-ce que mon employeur peut faire de plus?

C'est là une réponse à votre question. L'autre est plus dure. Appliquez ce que je viens de dire aux personnes dont le revenu est faible, celles qui gagnent \$5.25 l'heure. Même en tenant pour acquis qu'elles travaillent 2 080 heures par semaine, peut-être ne gagnent-elles pas autant, et, en parlant de nos amis syndiqués, je sais que certains travailleurs gagnent \$18 l'heure, mais je sais qu'un grand nombre d'entre eux ne travaillent pas 2 000 heures par semaine et l'un peut être l'effet de l'autre. Je ne veux pas entrer dans ce sujet. Mais quand il s'agit de gens qui ont un revenu très peu élevé, surtout s'ils ont plus de 50 ans, il y a un souci. Certains doivent être pris de peur sans vouloir en parler à leurs amis. Mais comment vont-ils s'occuper de leur femme après avoir atteint 65 ans? Pour ceux qui gagnent plus de \$5.25 de l'heure, la préoccupation est celle dont j'ai parlé en faisant allusion au Livre vert: obtiendrai-je 45 p. 100 de mon salaire final quand je prendrai ma retraite, ou bien 80 p. 100? Qu'est-ce qui en restera après plusieurs années, surtout si nous vivons tous deux très longtemps, après les effets de l'inflation? Il existe donc chez tous les Canadiens une grande préoccupation à ce sujet. Je ne sais pas si c'est bien une bonne réponse à votre question.

M. Dantzer: Oui, merci beaucoup.

Abordons votre mémoire. Vous proposez un financement intégral du régime des pensions du Canada. C'est une idée qui a été présentée auparavant; nous l'avons entendue en Colombie-Britannique; ce n'est pas une mauvaise idée du coût réel de sa pension. Vous savez, bien que d'autres ne le savent pas, que le 3.6 p. 100 versé moitié moitié par l'employeur et par l'employé n'acquiesce qu'un tiers du coût du Régime des pensions du Canada ou des prestations que les gens reçoivent; si le Régime est financé intégralement, les gens sauraient ce qu'ils doivent payer pour les prestations qu'ils recevront.

L'inconvénient est l'immense somme qui s'accumulerait si le régime était financé intégralement. Le fonds d'Héritage Alberta ressemblerait à une tirelire. Nous parlons de trillions de dollars. Quelqu'un a dit qu'il y aurait suffisamment ?? d'argent pour acheter toutes les actions de la bourse de Toronto. Je me demande si le fait de confier ces vastes sommes à quelqu'un est une bonne chose. Il existe un grave danger que ce fonds ne puisse pas être contrôlé. Vous constaterez qu'en Suède, on éprouve la même difficulté. Si je comprends bien

[Text]

have precisely that problem. As I understand it, 40% of the investment capital of that country is in their pension fund and really political parties just vie to get their hands on the control of the fund. Did you think about that at all or did you address that problem?

Mr. Harrison: That bothered us at least as much as it bothers you, sir. Let me use the phrase Siamese twin, which I used in another connection. Our proposal is that it be fully funded and that the policy control be in the hands of a multi-partite trustee group. If it were fully funded and otherwise handled as at present we would earnestly request, do not fund it. We want it fully funded but nevertheless, do not. There we are coming down on the same points you raised. Now, in defence of a central fund or pool, the Swedish situation, our own trillions, I believe the figure now is \$70 billion in the form of assets held by pension funds in Canada, which is a very large sum of money but admittedly it is not one single amount. Nevertheless, we have used the figures you cited, of how much in total within the overall economy is in pension funds and the percentage would be extremely large, adding the Canada, Quebec and this \$70 billion together. Frankly, I do not know whether the \$70 billion includes those public funds. But we have a monster by the tail, and it is growing rapidly. Even a small pension fund is very large. What is the solution? Surely not to dispense with them, and surely not to go pay-as-you-go. There is far too much risk to do that with employers. They may not be able to pay, and then their moral obligation cannot be met.

• 1000

Mr. Dantzer: On page 3 of your brief, at the top of the page, you use the words "innovative benefit arrangements designed to mitigate the effect of inflation". What do you mean by that? Do you have anything in mind there?

Mr. Harrison: Perhaps that is unfortunately worded. It might have been better to say "innovative benefit arrangements such as the already existing RRSP and pending RPA", etc.

Mr. Dantzer: I see.

Mr. Harrison: These are very sound ideas. If others come forward—either from within government or from without—yes, by all means, let us Canadians have a close look at them, scrutinize them, and keep them.

Mr. Dantzer: Now, on page 4 you say that if funding cannot be completed you propose another idea:

All employed Canadians from ages 18 to 65 must be covered by a plan in addition to the CPP. Said plan would be either an RPP or RPA.

Would you enlarge on that? Just how would that work; is that a mandatory plan?

Mr. Harrison: Yes.

Mr. Dantzer: How would you get money into it?

[Translation]

dans ce pays 40 p. 100 du capital d'investissement est immobilisé dans le fonds de retraite et les partis politiques se disputent le contrôle de ce fonds. Avez-vous pensé à cela?

M. Harrison: Cette question nous inquiète autant qu'elle vous inquiète monsieur. Permettez-moi de faire allusion aux jumeaux siamois. Notre proposition veut que le régime soit financé intégralement et que le contrôle de la politique soit entre les mains d'un groupe de fiducie multiple. Nous demandons qu'il ne soit pas financé s'il doit être financé intégralement et régi d'une façon autre que la façon actuelle. Nous voulons que le fonds soit financé intégralement, mais aussi nous ne le voulons pas. Nous en venons aux points que vous avez soulevés. Pour justifier un fonds central, une situation comme celle de la Suède, nos propres trillions de dollars, nous parlons, je crois, de \$70 milliards qui seraient détenus dans le fonds de retraite du Canada, ce qui est une grande somme d'argent mais non pas une somme unique. Nous avons utilisé les chiffres que vous avez mentionnés pour établir la proportion de l'économie générale qui est représentée dans les régimes de pension; le pourcentage en est extrêmement élevé, en combinant le Régime du Canada, le régime du Québec et ces \$70 milliards. Franchement, je ne puis pas dire si ces 70 milliards comprennent les fonds publics. Mais il s'agit d'un monstre qui grandit à vue d'oeil. Même un petit fonds de retraite est considérable. Quelle est la solution? Non pas, certes, de le supprimer, mais non pas non plus d'adopter le système de «payer au fur et à mesure». Les employeurs courent trop de risques. Ils peuvent ne pas pouvoir payer et ne pas satisfaire à leurs obligations morales.

M. Dantzer: Vous empruntez à la page 3 de votre mémoire, au haut de la page, les mots «dispositions novatrices de prestations conçues de façon à atténuer les effets de l'inflation». Que voulez-vous dire? Quel est votre objet?

M. Harrison: Peut-être le choix de mots est-il malheureux. J'aurais pu dire «dispositions novatrices comme le R.E.E.R. actuel et le R.P.A. proposé», et cetera.

M. Dantzer: Je vois.

M. Harrison: Ce sont là de bonnes idées. Si d'autres ont des idées, soit au sein du gouvernement ou à l'extérieur, qu'ils viennent à nous. Cela permettra aux Canadiens de les étudier et de les conserver.

M. Dantzer: À la page 4 de votre mémoire, vous dites que, si le financement ne peut être réalisé, vous avez une autre idée:

Tous les Canadiens au travail de 18 à 65 ans doivent être protégés par un régime en plus du R.P.C. Le régime serait soit le R.E.P. ou le R.P.A.

Voulez-vous élaborer? Comment le système fonctionnera-t-il? Serait-ce un régime obligatoire?

M. Harrison: Oui.

M. Dantzer: Comment le financeriez-vous?

[Texte]

Mr. Harrison: Well, I suppose within any one of the 10 provinces, as you are aware, they do not all have pension benefits acts, but a majority do. Let us simplify it, and assume they all do or would have—or in separate legislation. There would be a requirement on employers, just as there is having to do with vacations and vacation pay for employers under that province's jurisdiction, that they have some form of approved pension for all their employees. Then that provincial government would no doubt state that it could be over and above the CPP; a registered pension plan acceptable to both Revenue Canada and the province, which is as things are now in those provinces that do have a pension benefits act; or an RRSP with certain qualifications—that is to say, it would have to be locked in; or RPA or some other form. But something in the way—it could be a sinking fund . . .

Mr. Dantzer: Are you talking about a mandatory scheme in the private sector?

Mr. Harrison: Yes.

Mr. Dantzer: In the private sector? I am really surprised that the Edmonton Chamber of Commerce comes out with that proposal.

Mr. Harrison: Yes, yes; legislated by government. All sectors, private or otherwise, must have something that passes the following test . . .

Mr. Dantzer: In other words, every small business must provide a pension plan.

Mr. Harrison: Yes.

The Chairman: Your last question, sir.

Mr. Dantzer: You have not gone as far . . . I beg your pardon; have you finished?

Mr. Harrison: I was going to say that we are not getting down to the point of stipulating what contribution the employer should make. That is beyond the scope of it, I think. Yes, that is what we are suggesting. It is surprising, as you say, but I will reaffirm it.

Mr. Dantzer: Very good. I think that is all the questions, except one more. You talk about immediate vesting. Again I am amazed that you would support immediate vesting, because not too many groups—and certainly not too many groups in business . . . support that. They say it would amount to a great deal of paper work: if somebody works for you for a year and gets a year's pension, that immediately vests with him; if he carries it with him that causes all sorts of trouble in terms of administrative problems. I am interested to see that you do support that. Do you wish to make any further comment on that?

Mr. Harrison: Well, a certain amount of blood flowed as this thing was being produced. That was one of the things that flowed, yes. No one got irreparably damaged. Nevertheless, that is what we propose. I think it would be fair to say we are doing so . . . getting back to my term of basement, adequate basement for everybody. Of course, that sort of thing does not provide an adequate basement for everybody; it does not for the person who has never been employed—I can recognize that. But we are linking it to the CPP.

[Traduction]

M. Harrison: Parmi les 10 provinces, il y a des lois sur les prestations de pensions, mais non pas dans toutes les provinces. Pour simplifier, tenons pour acquis que toutes les provinces auront une telle loi ou une loi distincte. Les employeurs seraient tenus, comme ils sont tenus dans le cas des congés annuels pour les employés assujettis à la loi de la province, d'avoir une forme quelconque de pension approuvée à l'intention de tous leurs employés. Le gouvernement provincial décréterait sans doute que ce fonds doit être en excédent du R.P.C., soit un régime de pensions enregistré acceptable pour Revenu Canada et pour la province, ce qui est le cas dans les provinces qui possèdent une loi sur les régimes de pension; ou un R.E.E.R. avec certaines réserves, c'est-à-dire qu'ils seraient bloqués; ou un R.P.A. ou un autre système. Il pourrait s'agir d'un fonds d'amortissement . . .

M. Dantzer: Parlez-vous d'un régime obligatoire du secteur privé?

M. Harrison: Oui.

M. Dantzer: Du secteur privé? Je suis vraiment surpris d'apprendre que la Chambre de commerce d'Edmonton présente un tel régime.

M. Harrison: Oui. un régime qui sera assujetti à une loi. Tous les secteurs, privés ou autres, doivent pouvoir satisfaire à l'épreuve suivante . . .

M. Dantzer: En d'autres termes, toutes les petites entreprises doivent posséder un régime de retraite.

M. Harrison: Oui.

Le président: Votre dernière question, monsieur.

M. Dantzer: Vous n'êtes pas allé aussi loin . . . Excusez-moi, avez-vous terminé?

M. Harrison: J'allais dire que nous n'en sommes pas rendus au point où on doit stipuler la cotisation que l'employeur doit verser. C'est au-delà du mandat. Mais c'est ce que nous proposons. C'est surprenant, comme vous le dites, mais c'est juste.

M. Dantzer: Très bien. C'est bien toutes les questions sauf une. Vous parlez de dévolution immédiate. Je suis surpris de voir que vous appuyez la dévolution immédiate; parce qu'il n'y a pas beaucoup de groupes dans le monde des affaires, surtout, qui appuient ce concept. On dit qu'il y aurait trop de paperasserie. Si quelqu'un travaille pendant un an et qu'il obtient une pension d'un an, il y a donc dévolution immédiate. S'il transporte ce droit, cela cause des problèmes administratifs partout où il va. Je suis curieux de savoir pourquoi vous appuyez ce concept. Voulez-vous faire des commentaires?

M. Harrison: Il y a eu des différends quand nous avons abordé ce sujet. Mais personne n'a été grièvement blessé. C'est néanmoins ce que nous proposons. Je dois dire que nous insistons pour qu'il y ait une base suffisante pour tous et chacun. Ce concept ne prévoit pas de base pour tout le monde. Il ne le prévoit pas pour une personne qui n'a jamais été employée. Je reconnais ce fait. Mais nous lions ce plan au R.P.C.

[Text]

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you very much, Mr. Chairman.

I would like to welcome the Edmonton Chamber of Commerce here this morning and thank them for taking the time to prepare this brief. As has been said before, there are some novel and constructive ideas in there. I do not think I have seen a brief where we have had novel ideas to this extent and on the other hand had some ones that I did not particularly agree with.

I would like to ask, first of all, if you have some ideas how we can get small businesses to provide pension plans for their employees, because as you know, there are an awful lot of businesses that just do not provide pension plans. The small businesses have been telling us that one of the reasons is because of the level of salaries perhaps they are paying, the workers need all the money they can get for their day-to-day needs, and also they just cannot handle the administrative work that goes in. Can you think of some way that we could perhaps encourage small businesses not to think that way, to think of the necessity of providing pension benefits for their employees?

Mr. Harrison: I do not think I can attach your word "encourage" to the first part of my answer, for the first answer is "force"—that is, make mandatory—which we suggest only if some other things are not done; that is, to make it mandatory. I suppose that is encouraging them, but it is doing it with a two-by-four; it is overriding their own judgment of their own circumstances and applying a cost, which is a burden they must carry willy-nilly. But at the same time, it is doing the same to their competitors in their industries; so roughly speaking, using Donald Macdonald's rough justice phrase, they will all come out the same.

To get to your word "encourage", let us say it is not mandatory. What about the young fellow who is working for \$6 an hour, just going into business; he is working for a service station owned by the chap who is on the spot, or perhaps he leases it from Texaco, and so on. Nevertheless, it is a self-contained unit of four people. Now, one difficulty is—and I think understandably—that the insurance companies are leery, although they are making the group smaller and smaller now on pensions and other benefits, and I would congratulate them for that. Nevertheless, a group of four, and probably a changing group—he comes and she goes and so on—is just as difficult administratively probably as my firm, with 280 people, and Stelco . . . Well, it is not as difficult as Stelco with 17,000, but relatively it is an awkward thing paperwise.

Then we have to get back to the question the former mayor of Edmonton fastened on—what do you mean by innovative ideas? What other things could there be that would encourage compliance? Well, the RPA seems to be a very sound idea. It still does not meet his point, the one you bring up, that this is an additional cost.

[Translation]

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Je voudrais souhaiter la bienvenue à la Chambre de commerce d'Edmonton et la remercier pour avoir consacré un temps précieux à la rédaction de son mémoire. Comme on l'a déjà dit, nous avons entendu de bonnes idées et des nouvelles constructives. Je ne sais pas si j'ai jamais vu un mémoire qui contenait autant de nouvelles idées. Mais je ne suis pas d'accord avec certaines de ces idées.

Je veux demander tout d'abord si vous savez comment les petites entreprises pourront accorder un régime de pension à leurs employés, car il existe un grand nombre d'entreprises qui ne possèdent pas de régime de pension. Les petites entreprises nous disent que c'est en raison du niveau de traitement qu'elles versent à leurs employés, que les travailleurs ont besoin de tout l'argent qu'ils gagnent pour subvenir à leurs besoins et que ces entreprises ne peuvent pas s'occuper du travail administratif qui découle de ces fonds de retraite. Pouvez-vous penser à une façon d'encourager les petites entreprises à ne pas penser de cette manière, de penser au besoin de fournir des prestations de retraite à leurs employés?

M. Harrison: Je ne crois pas qu'il faut inclure le mot «encourager» à la première partie de ma réponse. Ma première réponse est d'«obliger»: c'est-à-dire de rendre obligatoire . . . si on le réalise pas certains autres objectifs. Il faut les encourager, mais avec un bâton. Il faut aller outre leur propre jugement et appliquer un coût qu'ils devront assumer de bon ou de mauvais gré. Mais ce qu'on leur impose, on l'impose aussi à leurs concurrents et ils sont tous traités de la même façon.

En parlant de votre mot «encourager», disons que ce n'est pas obligatoire. Que penser du jeune qui travaille pour 6 dollars l'heure pour entrer en affaires. Il travaille pour le compte d'un débit d'essence qui est la propriété du gérant sur place ou peut-être que cette personne loue le poste de Texaco. Il s'agit d'une unité autonome de quatre personnes. Les compagnies d'assurances n'aiment pas traiter avec ces petits groupes bien qu'ils réduisent le nombre des personnes qui constituent ces petits groupes. Je les en félicite. De toute façon, il est presque aussi difficile, sur le plan administratif, de régir un petit groupe de quatre, qui évolue peut-être constamment, qu'un groupe comme le mien, qui comprend 280 personnes ou Stelco. Ce n'est vraiment pas aussi difficile, sur le plan administratif, que Stelco, qui compte 17,000 employés. Mais il s'agit là néanmoins d'un problème de paperasserie.

Nous devons revenir à la question à laquelle l'ancien maire d'Edmonton s'est attaché: que veut-on dire par idées novatrices? Comment pouvons-nous stimuler l'observation? Le R.P.A. semble une très bonne idée. Ce régime ne satisfait pas à son point, celui que vous soulevez, soit le fait qu'il y aura un coût supplémentaire.

[Texte]

• 1010

You have to get down to the nitty gritty of the RPA. How much is the employer voluntarily going to throw in? What does that do to my gasoline prices and so on if I am competing with the chap across the street or across town? I have not got any offhand, dazzling answers for you. One might go back to something I said once—at least once, perhaps twice earlier... the encouragement of tax relief. But we have that now.

Now, if I can just modify my answer. There is one vehicle now, and I made a very passing reference to it in another connection, the RRSP, the group one. Again a problem, can you get one for four people? I do not know this morning, but maybe that could be encouraged or pressed.

The employer can, but does not have to, throw in money, but there is still an advantage to me as the employee to sign up. First of all, instead of going out and doing my own thing with a trust company or a bank or something, throwing some money at them in February and getting a rebate in June after submitting my tax return in April, I can get immediate tax relief. It would be preferable to have the tax relief today, just as I get with a registered pension plan with my employer. I never see it on the cheque; I guess I do not recognize what is happening, but nevertheless my take-home pay is greater. I am investing the \$100.00 but I only put out a net of \$60. Okay. That is a definite advantage to the employee and no harm to the employer as far as I have gone because I have not said he is going to contribute anything, although he does do the paperwork, which however is pretty simple and modest, a once-a-month remittance on behalf of his employees—which may include himself.

Secondly, the fact that my employer in this service station has enough interest to come up with this scheme, a contract with a third party, may do something for the employer. It may hold his staff longer. But beyond that, sir, no. It is not very helpful to you to suggest ideas and not have any ourselves, but I do not have one.

Mr. MacLellan: You mentioned that some blood flowed when you discussed the question of immediate vesting. I was wondering how much blood flowed when you discussed the question of adjusting the poverty level so that it would be small enough to make—as you say, small enough to make the present sacrifice of spending less attractive than the perceived future gain. You know, I suggest to you that no one wants to be below the poverty level that we have at the present time.

You know, we have seen and we have heard of some very, very dire circumstances in this country, particularly among single women and widows. Really, there is a great deal of suffering and I do not think that putting down the poverty level is going to change a person's attitude regarding pensions

[Traduction]

Il faut revenir au fondement même des comptes de pension enregistrés. Quelle sera la participation financière volontaire de l'employeur? Dans quelle mesure le prix que je paye l'essence en sera-t-il affecté, etc. En effet, il y a la question de la concurrence avec le type de l'autre côté de la rue, ou à l'autre bout de la ville. Je n'ai pas de réponse éblouissante et instantanée à vous donner. Cela nous ramène à ce que j'ai dit une fois, au moins une fois, et peut-être même deux fois, l'aspect positif des allègements fiscaux. Mais cela existe déjà.

Maintenant, je voudrais faire des réserves. Il existe déjà un moyen dont j'ai parlé très rapidement à un autre sujet, le Régime d'épargne-retraite enregistré, le premier groupe. Autres problèmes: peut-on obtenir un plan pour quatre personnes? Je ne le sais pas ce matin, mais peut-être faudrait-il aller dans ce sens.

L'employeur peut faire une contribution financière, mais il n'y est pas forcé. Cela dit, dans tous les cas, moi, qui suis employé, j'ai toujours intérêt à en bénéficier. Pour commencer, au lieu de m'arranger tout seul avec une compagnie de fiducie, une banque, ou autre institution, de leur verser de l'argent en février pour obtenir un remboursement en juin, après avoir fait ma déclaration d'impôt en avril, je peux avoir un allègement fiscal instantané. Il vaudrait beaucoup mieux que l'allègement fiscal s'effectue aujourd'hui, au moment où je me mets d'accord sur un plan de pension enregistré avec mon employeur. Cela n'apparaît jamais sur le chèque. Je ne me rends pas compte de ce qui se passe, mais le salaire que je touche effectivement est plus important. J'investis 100 dollars, mais la somme nette que je débourse est seulement de 60 dollars. Bien. C'est un avantage certain pour l'employé, et cela ne fait aucun mal à l'employeur, du moins jusqu'à présent, car je n'ai pas dit qu'il allait faire une participation; évidemment, il se charge de la paperasse, mais c'est tout de même assez simple, un versement mensuel au nom de ses employés, lui-même, d'ailleurs, peut y contribuer.

Deuxièmement, mon employeur, dans cette station-service a suffisamment de raisons d'adopter ce système, un contrat avec une tierce partie, qui peut avoir des avantages pour l'employeur. En effet, cela risque de retenir son personnel plus longtemps. Mais au-delà, pas du tout. Il est dommage que vous ayez des idées à proposer quand nous n'en avons aucune, mais c'est malheureusement le cas.

M. MacLellan: Vous avez dit que le sang avait coulé lorsque vous avez discuté des droits acquis, de la dévolution immédiate. Je me demande si le sang a coulé également lorsque vous avez discuté de l'ajustement du seuil de la pauvreté, de la possibilité de le baisser suffisamment pour que le sacrifice immédiat soit jugé moins séduisant que les bénéfices futurs attendus. Vous le savez, personne n'a envie de se trouver en-dessous du seuil de la pauvreté actuel.

Nous avons entendu parler de gens qui se trouvent dans des situations vraiment dramatiques, en particulier chez les femmes seules et chez les veuves. En réalité, la souffrance est très grande, et je ne sais pas si l'attitude des gens face aux pensions changera lorsque le seuil de la pauvreté aura été

[Text]

one bit. There may be some working people who would rather spend now than save, and this is perhaps prevalent among younger people, but among people in need I suggest to you that they do not want to be there and reducing the poverty line artificially is only going to increase the hardship. I would like your comments on that.

Mr. Harrison: I think what you are touching on is coming close to an error in judgment in the way we cast this thing. We are not literally suggesting that you put it down. I think it would be fair to say there should be a dampening hand. But perhaps to put it in a more positive way, it should not be raised to such a high level... and I have to put "high" in with a question mark after it; what is "high"?—that it becomes a disincentive for a very large segment of the Canadian population.

What I am thinking of there, sir, is the pyramid where very few are at \$100,000 a year, an awfully large number at \$30,000 to \$50,000, but that is nothing compared to the ones at \$18,000 and \$12,000 and \$9,000. It is those last I am referring to as the very large segment.

No, I think it would be fair to say, if I could only have one more sentence before this committee, the Edmonton Chamber of Commerce is determined to persuade governments in Canada that on a continuing basis each Canadian shall have adequate financial resources in retirement. Again it is, even momentarily, difficult to define "adequate." But I hope the determination comes through.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Harrison: So therefore, in answer to your question, not much blood flowed because we were not trying to jam down so much as to suggest a warning. A loud one. Let us not get it so high that it has an impact on employment, indirectly, through a change in the balance of consumption. Does that make any sense?

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Harrison: That is not what this says.

Mr. MacLellan: No. I think that the words that were chosen are perhaps unfortunate.

Mr. Harrison: Unfortunate, yes.

Mr. MacLellan: Yes. But I understand your point, and it does not take away from some of the good recommendations that you made. But, I mean, I find the choice of words a little...

Mr. Harrison: Right.

The Chairman: Mr. Miller and Mr. Reid, in that order.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to thank the Chamber for a brief that I think is a little more positive in sort of coming to grips with the

[Translation]

ajusté. Certains travailleurs choisiront peut-être de dépenser tout de suite au lieu d'économiser, c'est d'ailleurs une attitude plus répandue chez les jeunes, mais parmi les gens dans le besoin, je peux vous dire qu'on ne choisit pas de se trouver dans cette situation et, en faisant baisser artificiellement le seuil de la pauvreté, on réussira uniquement à aggraver les choses. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

M. Harrison: J'ai l'impression que vous mettez le doigt sur quelque chose qui est en passe de devenir une erreur de jugement. Nous ne voulons pas que le seuil de la pauvreté soit littéralement baissé. Je pense qu'il convient de mitiger. Mais pour s'exprimer de façon plus positive, il ne faut pas qu'il soit tellement élevé, et quand je dis «élevé», je dois tout de suite ajouter un point d'interrogation. Que signifie «élevé»? Cela devient un facteur de dissuasion pour une grande partie de la population canadienne.

Je pense ici à la pyramide classique: il y a très peu de gens qui ont plus de 100,000 dollars par année, il y en a énormément qui ont entre 30,000 et 50,000 dollars par année, mais ce n'est rien à comparer au nombre de ceux qui gagnent 18,000 et 12,000 et 9,000 dollars par année. Et c'est de ceux-ci dont je parle, ils sont la masse de la population.

Non, si le Comité m'autorise à prononcer une phrase de plus, il est raisonnable de dire que la Chambre de commerce d'Edmonton est bien décidée à faire tout ce qu'elle peut pour persuader les gouvernements du Canada que chaque Canadien mérite des ressources financières suffisantes au moment de sa retraite. Je le répète, même dans la situation actuelle, il est difficile de définir le terme «suffisant». Mais j'espère que cette détermination donnera des résultats.

M. MacLellan: Oui.

M. Harrison: Par conséquent, le sang n'a pas tellement coulé comme vous le dites, parce que nous n'essayons pas d'imposer quelque chose de force, nous voulions seulement faire une mise en garde. Une mise en garde bien sentie: ne relevons pas le seuil à tel point que cela ait des effets sur l'emploi, des effets indirects dus à une modification de l'équilibre de la consommation. Cela semble-t-il logique?

M. MacLellan: Oui.

M. Harrison: Ce n'est pas ce qu'on voit ici.

M. MacLellan: Non. Les termes ont peut-être effectivement été mal choisis.

M. Harrison: Mal choisis, oui.

M. MacLellan: Oui. Mais je comprends votre point de vue, et cela n'enlève rien au mérite des bonnes recommandations que vous formulez. Cela dit, le choix des termes est un peu...

M. Harrison: Très bien.

Le président: Monsieur Miller, puis monsieur Reid, dans cet ordre.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Je tiens à remercier la Chambre de commerce pour ce mémoire qui me semble très positif puisqu'il donne des

[Texte]

concerns of many pensioners and workers in terms of a few recommendations. I think maybe I share Mr. Dantzer's surprise at some of your recommendations, but I also welcome very much, in particular, the vesting thing, which you have indicated already you have probably had a great deal of debate on.

I am going to pursue that a little bit because it is one area that the business community all along has been expressing a great deal of concern about in terms of its effect on their business, particularly the effect on small business. We have heard some horrendous statistics in terms of how many small businesses go bankrupt within the first five years, and that if this committee were to move on immediate vesting that we would really compound those problems.

How is it that you and your colleagues in business in Edmonton have been able to come to grips with that? How is it that we have not heard that from other groups? Have you really assessed this in terms of the effect on small business?

Mr. Harrison: There was a reference by one of your committee members earlier, actually to the fact that a great number of Canadians, especially those associated with very small businesses, are not covered by a registered pension plan now. So that immediate vesting or, if you like, early vesting—and we do not want to make too much of a thing on the difference between zero waiting time and two years . . . it is not a large item. Two years is short vesting, most particularly when you look at the statistics from Stats Canada on the average vesting period in private plans. They range as high as 15 years. So the point I would like to make here, Mr. Miller, is that if there is no pension plan—that is, privately sponsored ones—the vesting does not matter, whether it zero years, two or fifteen.

Now, if we should get into a situation which could arise from one of our ancillary recommendations that it is mandatory, then your question becomes extremely germane. I got the zero vesting period in exchange—I should not tell you this—for a proposal to throw out the Canada Pension Plan. Do not ask me whom I made the deal with. I got it. A good trade-off.

So this is some of the arm-wrestling that went on. But the greatest concern about the early vesting, whether it is two years or zero, is expressed by representatives of the largest corporations—not, I think, because they have the largest number of employees, but because generally speaking they are the most muscular financially and their overall benefits package, pension and otherwise, is far more substantial than our firm's, which in turn is far more substantial than your service station. You see, yours may be zero except what is statutory. Nevertheless, like Pontius Pilate, what we have writ we have writ.

[Traduction]

recommandations sur la façon de régler les problèmes des retraités et des travailleurs. Tout comme M. Dantzer, je suis assez surpris par certaines recommandations, mais il y en a d'autres qui me semblent très souhaitables, en particulier à propos de la dévolution, dont vous avez dit plus tôt que vous aviez longuement discuté.

J'ai l'intention de rester sur ce sujet pendant quelques instants, car c'est une affaire qui intéresse beaucoup la communauté des affaires, et en particulier les petites entreprises qui craignent des répercussions. Nous avons entendu des statistiques horribles sur le nombre de petites entreprises qui risquent de faire faillite pendant les cinq premières années, et si ce Comité imposait immédiatement la dévolution, les problèmes en seraient aggravés d'autant.

Comment se fait-il que vous, et vos collègues d'Edmonton, ayez réussi à résoudre ce problème? Comment se fait-il que d'autres groupes n'aient pas manifesté le même intérêt? Avez-vous vraiment pesé les répercussions de cette mesure sur les petites entreprises?

M. Harrison: Un des membres du Comité a parlé tout à l'heure du très grand nombre de Canadiens, en particulier ceux qui ont des intérêts dans la petite entreprise, qui ne sont pas inscrits à un régime de pensions enregistré à l'heure actuelle. Par conséquent, la dévolution immédiate, ou, si vous voulez, la dévolution très rapidement—et nous ne voulons pas exagérer l'importance de la différence entre une attente de deux ans et aucune attente—ce n'est pas une affaire tellement conséquente. Deux ans pour acquérir des droits, ce n'est pas beaucoup, surtout si l'on considère les statistiques de Statistiques Canada sur les périodes de dévolution moyennes dans les régimes privés. Cela peut aller jusqu'à 15 ans. Par conséquent, monsieur Miller, en l'absence de tout régime de pensions—je veux parler des régimes privés—la question de la dévolution, des droits acquis, n'importe pas, qu'il s'agisse de zéro année, de deux ans ou de 15 ans.

Maintenant, il faut nous pencher sur la situation qui se produirait si l'une de nos recommandations secondaires était appliquée; je veux parler du caractère obligatoire de la dévolution: dans ce cas, votre question devient très pertinente. On m'a accordé la dévolution immédiate—je ne devrais pas vous le dire—en échange de la suppression totale du Régime de pensions du Canada. Ne me demandez pas avec qui j'ai fait cette affaire. Je l'ai obtenu. Un excellent échange.

Voilà donc le genre de marchandage que nous avons eu. Mais le plus grand problème avec la dévolution rapide, qu'il s'agisse de deux ans ou que ce soit immédiat, ce sont les représentants des grosses sociétés qui l'ont soulevé—ce n'est pas tellement que ces sociétés ont un plus grand nombre d'employés, parce qu'en règle générale, elles sont plus solides financièrement et les avantages sociaux qu'elles offrent, pensions et autres, sont bien plus intéressants que ceux de notre compagnie, qui, de son côté, donne des avantages plus intéressants que votre station service. Vous voyez, dans votre cas la période d'attente peut être nulle, mais c'est statutaire. Toutefois, comme Ponce Pilate, nous pouvons dire que ce qui est écrit est écrit.

[Text]

• 1020

The Chairman: Mr. Harrison, if I can—there are other members who want to ask questions. If you could speed up your response it would help, because otherwise I am going to end up with the members not being able to ask their questions.

Mr. Harrison: Fair enough.

Mr. Miller: Maybe just one more question. I have lots more questions, but as the chairman says, there are lots of people on the committee.

In regard to page 5, the second to last paragraph, you have some concern that the GIS is to some extent a disincentive to save. Do you have any information that would be useful to us that would indicate that, because the OAS, CPP and GIS bring in a certain amount of money, there are actually people that in the pre-retirement period actually make sure that they do not have a great deal of assets so that they could indeed collect all the maximum they can from both federal and provincial jurisdictions? Is that in fact possible, that people consciously retire without any assets so that they can get whatever they can from government?

Mr. Harrison: It is possible, but we do not have any evidence. It is a supposition. A macro-supposition, if you like. We cannot back it up. There is a very large question mark beside it.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, I would like to follow on the same point, the linking up of recommendations two and three.

Mr. Harrison, you have already indicated a pretty firm position on the full funding of the CPP. Has the Edmonton Chamber of Commerce considered the economic impact, recognizing that there is a distinct possibility of the necessity of increasing the contributions of both the employer and employee even to maintain present benefits, to fully fund this CPP at the 25% level? You would have to expect a substantial increase in those contributions, which means a substantial drop on consumer dollars available to buoy up the economy of the country. What consideration has the Edmonton Chamber of Commerce given to this aspect of their recommendation?

Mr. Harrison: Well, I think it would be fair to say that we have looked at it in precisely the terms you have set forth, and having done so, we nevertheless recommend going that route. Pay more now so that over the decades and centuries to come the increases are at a shallower rate.

That gets back to something else that was said here. The effect of what was said is that my Canada Pension Plan contributions are not going towards my retirement. They are going to somebody who is 65 now. I am paying his, and I hope someone pays mine when I am 65. Yes, we very much addressed that question.

[Translation]

Le président: Monsieur Harrison, permettez-moi... Il y en a d'autres qui ont des questions à poser. J'apprécierais que vous répondiez le plus rapidement possible, car je risque de ne pouvoir donner la parole à tout le monde.

M. Harrison: Parfait.

M. Miller: Une dernière question. J'en ai beaucoup à poser, mais comme le président le dit, je ne suis pas le seul au comité.

A propos de la page 5, l'avant dernier paragraphe; vous craignez que le SRG ne décourage les gens de faire des économies. Avez-vous des indications qui tendraient à prouver que certaines personnes dépensent délibérément de l'argent avant leur retraite pour réduire leur avoir le plus possible et toucher ainsi le maximum des juridictions fédérales et provinciales sous forme de SRG, RPC; est-ce possible, y a-t-il des gens qui s'arrangent pour ne rien avoir au moment de leur retraite et obtenir ce qu'ils peuvent du gouvernement?

M. Harrison: C'est possible, mais nous n'en avons pas de preuve. C'est une simple supposition. Une macro-supposition, si vous voulez. Je ne peux pas le prouver. Cela s'assortit d'un très grand point d'interrogation.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, je continue dans la même veine: le lien entre les recommandations deux et trois.

Monsieur Harrison, vous avez l'air d'être tout à fait contre le financement entier du RPC. Est-ce que la Chambre de commerce d'Edmonton s'est interrogée sur l'impact économique de cette mesure, compte tenu de la nécessité possible d'augmenter les contributions de l'employeur et de l'employé, ne serait-ce que pour maintenir les prestations actuelles, pour financer pleinement ce RPC à 25 p. 100? Dans ce cas, il faudrait attendre une augmentation importante des contributions, c'est-à-dire une baisse importante de l'argent de consommation dont on a besoin pour renflouer l'économie. Est-ce que la Chambre de commerce d'Edmonton a réfléchi à cet effet de sa recommandation?

M. Harrison: Eh bien, je crois pouvoir vous dire que nous avons justement étudié cette recommandation de ce point de vue-là, et qu'en toute connaissance de cause, nous avons tout de même décidé de formuler cette recommandation. Il vaut mieux payer maintenant pour que les augmentations soient moindres au cours des décennies et des siècles à venir.

Cela nous ramène à une autre observation que nous avons entendues tout à l'heure. Le résultat de tout cela, c'est que mes contributions au Régime de pensions du Canada ne serviront pas à ma retraite. Elles serviront à quelqu'un qui a déjà 65 ans aujourd'hui. Autrement dit, c'est moi qui paie sa retraite et j'espère que, lorsque j'aurai 65 ans, il y aura quelqu'un pour payer la mienne. Effectivement, nous avons beaucoup réfléchi à cet aspect de la question.

[Texte]

Mr. Reid (St. Catharines): In your consideration, Mr. Harrison, did you consider what levels or what percentages of wage contributions should be made to retirement funding?

Mr. Harrison: No, we did not, because we did not have a portrait in dollars of where the Canada Pension is now, what is the balance between outflow and inflow.

Mr. Reid (St. Catharines): If it is now at 3.6%, did you reach as high as 8% or 15% in those calculations?

Mr. Harrison: We really did not do any, except to recognize that by jumping them now it would mean in succeeding years, especially into the next century, the jumps would be smaller. No, we did not do any calculations.

Mr. Reid (St. Catharines): Then might I move to recommendation number three. You put this as an alternative mandatory benefit proposal, in effect. Considering that your position is that CPP should remain at 25% of the average income wage, why do you put it on the basis of either/or? You recommend the continuation or approval of registered pension accounts, which we think is a fairly innovative idea.

Mr. Harrison: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): Then that recommendation is qualified: if full funding and the trustee concept is rejected, then you get into the mandatory aspect. Since so many people find that 25% is not enough to maintain them over the poverty line, let alone at their standard of living, are you prepared to support the RPA even though we do not opt for full funding of the Canada Pension Plan?

Mr. Harrison: Oh, yes. Looking at it in isolation, an excellent idea. Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): You did indicate already that you have not developed this to any greater detail, but we are assuming then that this recommendation three would be in the private sector plan?

Mr. Harrison: It could be, yes.

Mr. Reid (St. Catharines): Over and above the Canada Pension Plan?

Mr. Harrison: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): It would likely be, even nationally, government supervised to make it mandatory across the nation. Do I understand that you have not considered what additional levels you wish that to rise to in the mandatory aspect?

Mr. Harrison: That is right, sir. But in responding that way, we still have to go back to our basement, that there must be enough; that is, both for those who have been employed and those who have not been, but here of course you and I are

[Traduction]

M. Reid (St. Catharines): Au cours de cette réflexion, monsieur Harrison, vous êtes-vous demandé quels étaient les pourcentages des contributions salariales qui devraient aller au financement de la retraite?

M. Harrison: Non, nous ne l'avons pas fait, car nous ne connaissons pas, en termes de dollars, la position actuelle du Régime de pensions du Canada, nous ne savons pas où se situent les rentrées et les déboursées.

M. Reid (St. Catharines): Si le point d'équilibre entre les deux se situe actuellement à 3.6 p. 100, est-ce qu'aux fins de ces calculs vous êtes allés jusqu'à 8 ou 15 p. 100?

M. Harrison: Nous n'avons pas fait ce genre de calcul, mais nous nous sommes tout de même rendu compte qu'en allant au-delà aujourd'hui, les augmentations diminueraient forcément pour les années suivantes, en particulier au siècle prochain. Non, nous n'avons pas fait de calcul.

M. Reid (St. Catharines): Dans ce cas, je passe à la recommandation n° 3. Pour vous, c'est quelque chose qui pourrait remplacer la proposition relative à des prestations obligatoires. Vous pensez que le RPC devrait se situer à 25 p. 100 du revenu salarial moyen; dans ce cas, pourquoi ne pas laisser un choix? Vous recommandez le maintien ou l'approbation des comptes de pension enregistrés, et c'est une idée qui nous semble assez nouvelle.

M. Harrison: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Dans ce cas, vous faites cette recommandation avec des réserves: Si l'on rejetait le principe du financement complet et du régime de fiducie, vous passeriez à l'aspect obligatoire. Sachant que pour tellement de gens, 25 p. 100 ce n'est pas suffisant pour échapper au seuil de la pauvreté, pour ne pas parler de maintenir leur niveau de vie, est-ce que vous êtes prêt à recommander le compte des pension enregistré, même si nous rejetons l'idée d'un financement total du Régime de pensions du Canada?

M. Harrison: Oh, absolument. Pris isolément, c'est un principe excellent. Oui.

M. Reid (St. Catharines): Vous nous avez déjà dit que vous n'aviez pas développé cette idée en détail, mais j'imagine que cette recommandation n° 3 ferait partie du plan du secteur privé?

M. Harrison: C'est une possibilité, oui.

M. Reid (St. Catharines): En plus du Régime de pensions du Canada?

M. Harrison: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Selon toutes probabilités, même universellement, un système surveillé par le gouvernement qu'il imposerait dans tout le pays. Vous ai-je bien compris, vous dites que vous n'avez pas réfléchi au nouveau seuil à imposer dans le cas d'une mesure obligatoire?

M. Harrison: C'est exact, monsieur. Mais cela nous ramène à l'idée de base, la nécessité d'en avoir assez. C'est-à-dire, assez d'argent pour ceux qui ont été employés et pour ceux qui ne l'ont pas été. Mais ici, vous comme moi, parlons des

[Text]

talking about the employed, which is the largest segment of Canadians. But were we more specific? No.

Mr. Reid (St. Catharines): I do not want to go back to old ground because the Chair is already wanting to move on to others, but you did, in response to Mr. MacLellan, talk in terms of bloodletting. What do you really mean by your "basement level of benefits"? Would this be a poverty line to encourage people to work to live, and that poverty line be fixed at a level lower than any other line that any other government assistance program were to provide? It is a "basement level" definition that we are looking for.

Mr. Harrison: I would suggest that it would be higher than the present combination of the maximum CPP, of which the benefits would be around \$3,900 a year or \$330 a month, plus the OAS, which is again around \$250 a month or \$3,000 a year, so that is around \$7,000. Then depending upon whether single or married, I believe the GIS takes you up around \$10,000 or \$11,000. I am not absolutely sure. If anything, our basement level today would be higher, not lower.

What we are questioning there is whether these poverty lines—and there is more than one, there is a Stats Canada one, there is one of a private organization out of Ottawa—it would not be lower. It would not be lower, and probably somewhat higher, and would stay relatively the same.

Mr. Reid (St. Catharines): I would like to move on.

The Chairman: Last question.

Mr. Reid (St. Catharines): It is a composite question dealing with recommendation number four, based on your concept of family unit, pointing out that on marriage breakup there is a splitting under the Canada Pension Plan. Then there is the recommendation that you feel that the spouses should combine their pension benefits and that be meted out equally. That leaves a number of things to be covered.

First of all, is a combination of that splitting benefit to take place when the younger of the two reaches retirement age? What about survival benefits? What about unisex tables in the establishment of pension benefits, particularly where one of the spouses has not entered the workforce at all? You do not make clear what survivor benefits are available either on the splitting up and the death of one or the other partner, and where one of the spouses is not in the workforce at all.

• 1030

Mr. Harrison: A very fair question. One could take this and say that we certainly did not address very broadly that whole area you are talking about. We did not come to any consensus on those matters and therefore we do not address them, which is not very helpful to your committee, but we did not address them. We looked at them but we do not, here, and that was deliberate. We have nothing sensible to say on them. I am not putting us down, but we do not have.

[Translation]

employés, qui représentent la plus grande partie des Canadiens. Est-ce que nous avons été plus en détail? Non.

M. Reid (St. Catharines): Je ne veux pas ressasser de vieilles idées, car le président veut déjà donner la parole à d'autres personnes, mais vous avez parlé avec M. MacLellan de sang répandu. Qu'est-ce que vous entendez vraiment lorsque vous parlez de «prestations de base»? S'agit-il d'un seuil de la pauvreté qui encourage les gens à gagner leur vie, d'un seuil de pauvreté qui serait inférieur à tout ce qui existe dans les programmes d'aide du gouvernement? C'est la définition de la «base» que nous cherchons.

M. Harrison: Je pense que ce serait plus élevé que la combinaison actuelle du RPC (avec des prestations de l'ordre de \$3,900 par année, c'est-à-dire \$330 par mois) et de la sécurité de la vieillesse (SV), qui se situe, là encore, aux alentours de \$250 par mois, c'est-à-dire \$3,000 par année; cela donne donc à peu près \$7,000. Ensuite, selon que l'on est célibataire ou marié, le SRG vous amène à \$10,000 ou \$11,000. Je n'en suis pas absolument certain. Quoi qu'il en soit, notre base actuelle serait plus élevée et non plus basse faible.

Ce que nous mettons en question, ce sont ces seuils de la pauvreté, il y en a plusieurs, celui de Statistiques Canada, celui d'une organisation privée qui a son siège à Ottawa, mais de toute façon, ce ne serait pas inférieur. En fait, ce serait probablement plus élevé et relativement stable.

M. Reid (St. Catharines): Je vais maintenant passer à autre chose.

Le président: C'est votre dernière question.

M. Reid (St. Catharines): C'est une question composée qui porte sur votre recommandation n° 4. Vous partez d'une unité familiale donnée et vous soulignez que le Régime de pensions du Canada prévoit un partage en cas de séparation. Ensuite, vous dites que les conjoints devraient regrouper leurs prestations de pension pour recevoir des prestations égales. Cela laisse un certain nombre de questions en suspens.

Pour commencer, faut-il regrouper ces prestations distinctes au moment où le plus jeune des deux parvient à l'âge de la retraite? Que deviennent les prestations au survivant? Que deviennent les tableaux unisexes pour le calcul des prestations de pension, en particulier lorsqu'un des conjoints n'a jamais travaillé à l'extérieur? Vous n'expliquez pas vraiment quelles sont les prestations au survivant qui sont disponibles au moment de la séparation et du décès de l'un ou l'autre époux, ni ce qui se passe lorsque l'un des deux ne travaille pas à l'extérieur.

M. Harrison: C'est une très bonne question. On pourrait dire que nous n'avons certainement pas étudié de façon très globale tout le domaine dont vous parlez. Nous n'en sommes pas arrivés à un consensus sur ces questions et, donc, nous ne nous en sommes pas occupés, ce qui n'est pas très utile pour votre Comité, mais nous ne nous en sommes pas occupés. Nous avons un peu étudié la question, mais pas ici et volontairement.

[Texte]

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Harrison, I am going to go back to Mr. Reid's question on the homemakers, because you chose not to elaborate on those who work in the unpaid labour force. So that is all right, except there was no consensus. My question may surprise you but then, as my colleague said, your brief is unusual. I presume the Chamber of Commerce membership includes women. Right?

Mr. Harrison: Yes.

Mrs. Killens: Some women. Could you tell me how the membership was consulted? And was the brief adopted in the general meeting of the Chamber of Commerce?

Mr. Harrison: The membership was not consulted, and therefore it was not accepted at the general meeting. No.

Mrs. Killens: I ask you that because if you had some women and if they had some input then we might have had another kind of brief.

Mr. Harrison: As a matter of fact, the small business committee, which was a contributor to this, does have women in the role of employers on it and also the labour relations committee, to which I referred, has women. So certainly their voices were heard.

Mrs. Killens: All right. I just have one question. It is on part-time. Part-time does not only touch women. Eventually, with the changing society, part-time may be at some time a problem for some of the male population in our country. You do not say anything about part-time work. Would you see the part-time workers covered by private pension plans?

Mr. Harrison: Yes.

Mrs. Killens: You have no problem with that?

Mr. Harrison: As with the CPP, yes.

Mrs. Killens: Yes, thank you very much. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, going back to recommendations two and three again. Recommendation three on mandatory benefits was that if governments do not finally agree to fully funded CPP, we get into mandatory private plans or RPAs or what have you, to try to bring up the guarantee that everybody will be at least to the poverty line. I think that is the gist of your argument.

Why not just, say, increase the CPP from 25% of the average industrial wage to, say, 35% or 40% or something like that, to more or less bring up all those who can work most of the time, over their working life, up to the poverty line? Why

[Traduction]

Nous n'avons rien de raisonnable à dire à ce sujet. Je ne veux pas nous déprécier, mais c'est ainsi.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Monsieur Harrison, je reviens à la question de M. Reid, sur les ménagères, parce que vous avez choisi de ne pas traiter de la main-d'oeuvre non rémunérée. Cela peut aller, sauf qu'il n'y avait pas de consensus. Ma question pourra vous étonner, mais, comme l'a dit mon collègue, votre mémoire est inhabituel. Je suppose que la Chambre de commerce compte des femmes parmi ses membres. C'est bien cela?

M. Harrison: Oui.

Mme Killens: Quelques femmes. Pourriez-vous me dire comment les membres ont été consultés? Et est-ce que le mémoire a été adopté à l'assemblée générale de la Chambre de commerce?

M. Harrison: Les membres n'ont pas été consultés et, donc, il n'a pas été accepté à l'assemblée générale.

Mme Killens: Je vous pose cette question parce que, si vous comptiez des femmes parmi vos membres et si elles avaient fait un apport, alors le mémoire aurait pu être différent.

M. Harrison: En fait, le comité de la petite entreprise, qui a contribué à ceci, compte effectivement des femmes parmi les employeurs et aussi au Comité des relations de travail dont j'ai déjà parlé. La voix des femmes a donc certainement été entendue.

Mme Killens: Bon. Je n'ai qu'une question, c'est à propos du travail à temps partiel. Le travail à temps partiel n'affecte pas que les femmes. Compte tenu de l'évolution de la société, il se peut qu'un jour le travail à temps partiel devienne un problème pour une partie de la population masculine de notre pays. Vous ne parlez pas du travail à temps partiel. Croyez-vous que les travailleurs à temps partiel devraient être protégés par des régimes privés?

M. Harrison: Oui.

Mme Killens: Cela ne vous cause aucun problème?

M. Harrison: Comme dans le cas du R.P.C., oui.

Mme Killens: Oui, merci beaucoup. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je voudrais revenir aux recommandations deux et trois. La recommandation trois sur les prestations obligatoires prévoit que, si les gouvernements ne finissent pas par s'entendre sur un R.P.C. pleinement financé, nous aboutissons aux régimes obligatoires privés ou à d'autres choses du même genre, pour essayer de garantir que chacun se place au moins sur le seuil de la pauvreté. Je pense que c'est là l'essentiel de votre argument.

Pourquoi pas, par exemple, augmenter le R.P.C. de 25 p. 100 du salaire industriel moyen à, disons, 35 p. 100 ou 40 p. 100, de façon à remonter tous ceux qui peuvent travailler la plupart du temps pendant leur carrière jusqu'au seuil de la pauvreté? Pourquoi faudrait-il avoir recours à un autre régime

[Text]

would you have to go to another private plan, new mandatory private plans around the country, to do the same thing?

Mr. Harrison: Because the present \$70 billion that I referred to, which will certainly expand like a balloon, presumably forever, at least is diversified or split in the sense it is not all controlled from one central point, whereas of course the Canada Pension Plan in fact, by definition, is.

We certainly find it difficult—well, I guess it would be fair to say we would rather see \$100-billion pools administered from a central source for each than see the Canada Pension rise from, let us say \$15 billion to \$50 billion, not because we are against the Canada Pension Plan but because there is just one of that size. Does the thrust of that answer your question?

Mr. Weatherhead: I understand that much of the money, of course, now is lent back to the provinces . . .

Mr. Harrison: Yes.

Mr. Weatherhead: —and used by the provinces for their own, generally speaking, very good purposes; schools, hospitals, all this stuff, over the years.

Without prejudging too much, it seems difficult to believe that the provinces are going to give up a lot of that leverage in times to come, and so would not any new moneys go more or less the same way they are going now rather than in other, more—and in fact, I will put it this way: they are not really controlled by one central location and they are diversified around the country to the various provinces.

Mr. Harrison: Yes, I would agree, the current usage of them is split 10 ways. But that being so, they then become liabilities on the books of the provinces and continue as assets from the viewpoint of the Canada Pension Plan. Not liquid assets, but nevertheless assets.

Mr. Weatherhead: Yes. So your main reason, and I did not realize this, the main reason would be to set up some more diversified private funding from this new mandatory private sector plan, to split the investments more broadly around the country. Investment potential. Is that right?

Mr. Harrison: Yes.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Fine. Mr. Harrison, if I can, because I would just like to have it perfectly clear and on the record because this is why I think most of us have referred this morning to an unusual brief, because in a sense there have been very few business groups appear before this committee asking for a mandate of private pension systems to small employers. So what you are saying is that even if the recommendations of this committee are that if we allow the Canada Pension Plan to remain as a pay-as-you-go, not fully funded, you are still in favour of mandating private pensions to small employers between the ages of 18 and 64?

[Translation]

privé, aux nouveaux régimes privés obligatoires pour aboutir au même point?

M. Harrison: Parce que la somme de 70 milliards de dollars que j'ai mentionnée, qui va certainement se gonfler comme un ballon, vraisemblablement éternellement, est au moins diversifiée ou partagée au sens qu'elle n'est pas entièrement régie d'un même point, alors que c'est par définition le cas du Régime de pensions du Canada.

Nous trouvons cela difficile . . . je suppose qu'il serait juste de dire que nous préférerions des fonds de 100 milliards de dollars administrés chacun d'une source centrale plutôt que de voir passer le Régime de pensions du Canada de 15 milliards à 50 milliards, non pas parce que nous sommes contre le Régime de pensions du Canada, mais parce qu'il n'y en a qu'un seul de cette taille. Est-ce que cela répond en général à votre question?

M. Weatherhead: Je crois comprendre qu'une bonne partie de l'argent est évidemment prêtée aux provinces . . .

M. Harrison: Oui.

M. Weatherhead: . . . et est utilisée par les provinces, en général, pour leurs propres fins très louables: des écoles, des hôpitaux, et cetera.

Sans vouloir trop préjuger, il semble difficile de croire que les provinces vont abandonner à l'avenir une bonne partie de cette marge de manoeuvre; est-ce que les nouveaux fonds n'iraient plus ou moins dans la même direction que maintenant plutôt qu'ailleurs . . . ou pour formuler la chose autrement: ces fonds ne sont pas vraiment régis par un seul organisme central et ils sont répartis dans le pays aux diverses provinces.

M. Harrison: Oui, je conviens qu'à l'heure actuelle l'usage de ces fonds est réparti entre les dix provinces. Mais, dans ce cas, ces sommes sont des passifs dans les livres des provinces et continuent d'être considérées comme des actifs du Régime de pensions du Canada. Pas des actifs liquides, mais des actifs néanmoins.

M. Weatherhead: Oui. Ainsi votre principal motif, et je ne me rendais pas compte de cela, la principale raison serait d'établir un financement privé plus diversifié à partir de ce nouveau régime obligatoire du secteur privé, de façon à mieux répartir les investissements dans le pays. Le potentiel d'investissement. Est-ce bien cela?

M. Harrison: Oui.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le président: Bien. Monsieur Harrison, si vous le permettez, tout simplement parce que je voudrais que la chose soit parfaitement claire et figure au dossier, parce que je pense que c'est là pourquoi la plupart d'entre nous avons ce matin qualifié votre mémoire d'inusité, parce qu'en un certain sens très peu de groupes d'hommes d'affaires se sont présentés à notre Comité pour demander des régimes privés obligatoires pour les petits employeurs. En somme, vous dites que, même si le Comité recommande que le Régime de pensions du Canada demeure comme il est maintenant, pas pleinement financé, vous êtes néanmoins en faveur de pensions obligatoires pour les petits employeurs entre 18 et 64 ans?

[Texte]

Mr. Harrison: It is only in that instance that we recommend it.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I understand that number three is an alternative to number two, that with a fully funded CPP that would not go, they would not see the necessity for number three. Is that right?

Mr. Harrison: For mandating, that is right, yes.

Or if we go to full funding and do not have this trustee set up, in either/or of those situations we then recommend—that is not to suggest that we do not want to see an RPA on a voluntary basis, but . . .

The Chairman: All right. You have clarified that. But what I still do not understand is, what is the correlation between fully funded—let us assume that it was fully funded. Why would you then not be in favour of expanding private pension? I do not understand what that does. Is it a security issue?

Mr. Harrison: We are not suggesting we are opposed to it in any sense. Far from it. If employers and employees get together voluntarily and if everybody gets covered, swell. So there is no opposition whatsoever. But I have to go back and say that we have got these Siamese twins, full funding and multi-direction of this pool by sectors, including government.

Forgive me, sir, but do you mind stating your question again? Because I am not so sure I am addressing exactly what you are coming down on.

• 1040

The Chairman: I just want it for clarification purposes. The reasoning behind fully funded, is it because you want to make sure that—is it a security issue, to make sure that there is a pension there?

Mr. Harrison: Of the CPP? Yes. Ultimately, the answer, I think it would be fair to say, is political. Will the relatively shrinking number of workers 40 years from now meet the moral obligations to the rising number of oldsters, politically? Will governments do it? Will governments grasp the nettle down the years and increase the rate to at least keep it on a pay-as-you-go basis?

The Chairman: I think you are aware—I mean, regardless of the contribution rate, the benefit level remains at 25%. That is fine, you have clarified the position. I think that is really what we wanted to know from your chamber.

May I, on behalf of the committee members, state probably what others have said and thank you and the chamber for a different presentation—I think a more responsible one, in the sense of at least recognizing that small employers have some duty to their employees in terms of pension income. I appreciate the time and the effort put into the brief.

[Traduction]

M. Harrison: C'est seulement dans ce cas-là que nous faisons cette recommandation.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je crois comprendre que le numéro trois est une solution de rechange au numéro deux, qu'avec un R.P.C. pleinement financé cela ne serait pas nécessaire, qu'ils ne verraient pas la nécessité du numéro trois. Est-ce que j'ai raison?

M. Harrison: Pour ce qui est des régimes obligatoires, c'est bien cela.

Ou si l'on adopte le plein financement ou si ce fiduciaire n'est pas nommé, dans l'une ou l'autre de ces situations, nous recommandons . . . cela ne signifie pas que nous ne voulons pas d'un régime de pensions volontaire, mais . . .

Le président: Bon, vous avez précisé cela. Je ne comprends toujours pas la corrélation entre un régime pleinement financé . . . supposons qu'il soit pleinement financé. Ne seriez-vous pas alors en faveur de l'expansion des pensions privées? Je ne comprends pas ce que cela donne. Est-ce que c'est une question de sécurité?

M. Harrison: Nous ne voulons pas dire que nous y soyons en aucune façon opposés. Loin de là. Si les employeurs et les employés se mettent d'accord volontairement et si tout le monde est couvert, bravo. Il n'y a aucune objection que ce soit. Mais il me faut répéter que nous sommes aux prises avec des jumeaux siamois, le plein financement et la direction multiple de ce fonds par secteur, y compris le secteur gouvernemental.

Excusez-moi, monsieur, pourriez-vous répéter votre question? Je ne suis pas certain de répondre exactement à ce que vous voulez dire.

Le président: Je voudrais tout simplement préciser. La raison des régimes pleinement financés, est-ce parce que vous voulez vous assurer—pour des raisons de sécurité—vous assurer qu'il y ait effectivement une pension?

M. Harrison: À l'égard du R.P.C.? Oui. En dernière analyse, je crois que la réponse est politique. Est-ce que dans 40 ans les travailleurs, dont le nombre aura proportionnellement diminué, pourront faire face à leurs obligations envers le nombre grandissant de vieillards, sur le plan politique? Est-ce que les gouvernements vont s'en occuper? Est-ce que les gouvernements vont vraiment faire face à la situation au cours des années et augmenter le taux pour au moins assurer l'autofinancement?

Le président: Vous savez sans doute—je veux dire, quel que soit le taux de cotisation les prestations demeurent à 25 p. 100. C'est bien, vous avez précisé votre position. Je pense que c'est vraiment cela que nous voulions savoir de votre Chambre.

Qu'il me soit permis, au nom des membres du Comité, de répéter probablement ce que d'autres ont déjà dit et de vous remercier, vous et la Chambre, pour un mémoire différent des autres—je crois que c'est là un mémoire plus responsable, au sens qu'au moins il reconnaît que les petits employeurs ont certains devoirs envers leurs employés en termes du revenu de

[Text]

Mr. Harrison: Thank you, Mr. Chairman, and members, for the opportunity to meet with you.

The Chairman: We now have, from the Alberta Restaurant and Food Services Association, Mr. Hans Kuhnel, President.

Good morning, Mr. Kuhnel. Mr. Kuhnel, I am just going to have to leave for about five minutes. In the meantime, Mr. Weatherhead will take over as chairman, and I will be right back. Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Good morning, sir. Perhaps you could introduce the people with you. Then ordinarily, as you know, we try to ask you to summarize your position and usually not read the whole brief so that we have more time to get some questioning in.

Hans Kuhnel (President, Alberta Restaurant and Food Services Association): Fine. Good morning, Mr. Chairman, and members of the task force.

I would like to introduce Mr. Brent Davis, Vice-President for the Alberta Restaurant and Food Services Association and also the general manager of the food services of the University of Alberta, in Calgary; Mr. Keith Tsukishima, the General Manager of the Holiday Inn in Calgary and also Vice-President of the Alberta Restaurant and Food Services Association and a committee chairperson of labour and legislation. Mr. Keith Tsukishima will be our spokesman this morning. I am the President of the Alberta Restaurant and Food Services Association, and I am the President of The Crêperie Limited, which is a local restaurant company.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Thank you. Mr. Keith Tsukishima.

Mr. Keith Tsukishima (Chairman, Labour and Legislation): Good morning, panel. Thank you very much.

As you all did not get the copies of the brief in enough time, I would like to go over a few highlights, if I may. I am just skipping past the first two pages into the executive summary.

We are small businessmen, and our industry agrees that inadequacies are evident in our current pension system. They do question the government's role in pension reform.

Striving for a comfortable and early retirement is a goal which shows an initiative to care for ourselves. This posture is fully supported. Dependency on government to take care of Canadians will destroy this initiative, burden taxpayers, and further bureaucracy. Should pensions become automatic, it seems probable less Canadians would venture into risky small business, rather preferring steady employment.

Should pension become automatic, it seems probable less Canadians would venture into risky small business, rather

[Translation]

retraite. Je vous remercie du temps et des efforts que vous avez consacrés à ce mémoire.

M. Harrison: Je vous remercie, monsieur le président, ainsi que les membres du Comité, de m'avoir donné l'occasion de vous rencontrer.

Le président: Voici maintenant M. Hans Kuhnel, président de l'*Alberta Restaurant and Food Services Association*.

Bonjour monsieur Kuhnel. Monsieur Kuhnel, je vais devoir vous quitter pendant cinq minutes. Entre-temps, M. Weatherhead assumera la présidence. Je reviens dans quelques minutes.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Bonjour monsieur. Est-ce que vous pourriez nous présenter les personnes qui vous accompagnent. Puis d'ordinaire, comme vous le savez, nous vous demandons de résumer votre position sans lire tout le mémoire, pour que nous ayons le temps pour poser des questions.

M. Hans Kuhnel (président, Alberta Restaurant and Food Services Association): D'accord. Monsieur le président, membres du Groupe de travail.

Je voudrais vous présenter M. Brent Davis, vice-président de l'*Alberta Restaurant and Food Services Association* et directeur général des services alimentaires de l'Université de l'Alberta à Calgary; M. Keith Tsukishima, directeur général du Holiday Inn de Calgary, vice-président de l'*Alberta Restaurant and Food Services Association* et président du Comité du travail et de la législation. M. Keith Tsukishima sera notre porte-parole ce matin. Je suis président de l'*Alberta Restaurant and Food Services Association*, et président de *The Crêperie Limited*, entreprise locale de restauration.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Merci. Monsieur Keith Tsukishima.

M. Keith Tsukishima (président du Comité du travail et de la législation): Bonjour. Merci beaucoup.

Puisque vous n'avez pas tout reçu à temps une copie du mémoire, j'aimerais, si vous le permettez, passer en revue certains des points saillants. Je saute les deux premières pages pour arriver au précis.

Nous sommes de petites entreprises, et notre industrie convient qu'il y a des lacunes manifestes dans notre régime actuel de retraite. Nous ne mettons pas en doute le rôle du gouvernement dans la réforme des pensions.

L'objectif d'une retraite confortable et assez rapide montre que nous voulons prendre l'initiative de nous occuper de nous-mêmes. Cette position a notre plein appui. S'en remettre au gouvernement détruira cette initiative, imposera un fardeau aux contribuables et encouragera le développement de la bureaucratie. Si les pensions devenaient automatiques, il semble probable qu'un nombre moins grand de Canadiens se risqueraient dans la petite entreprise, préférant plutôt un emploi régulier.

En d'autres termes, si l'on élimine ce qui pousse les Canadiens à travailler fort, à épargner et à préparer leur retraite, les

[Texte]

preferring steady employment. In other words, take away the challenge for Canadians to work hard, save and plan for retirement, and we lose a nation of our hard workers because the government will take care of us.

We are supportive of the following:

Pension reform which helps Canadians to help themselves.

Supportable, self-administered, private sector pension plans.

Increased tax incentives for both employers and employees to contribute to pension plans.

We support the portable registered pension account, if administered by the private sector, as it is viewed as the most favourable vehicle to respond to many of the current inadequacies in the pension system.

Removal of, or at least increasing the ceiling on the annual allowable tax credit, and not imposing any restrictions on the amount accumulated in a plan or account. To do so would be a contradiction to the need to protect against inflation.

Increasing flexibility in contributions, so that favourable economic times can compensate for less favourable.

Continuation of voluntary versus mandatory pension arrangements, with added taxation incentives and an emphasis on educating Canadians on the need for all to plan for retirement.

The restaurant industry would be opposed to mandatory pension arrangements, and/or increased Canada Pension Plan contributions. These changes may respond to the problem of decreasing pension funds, but would have devastating effects on unemployment and investment in new businesses.

Implementation of the indexing formula presented in the report to protect against inflation—the increased cost to the employer would deter employers from providing sponsored pension plans, thus defeating the overall objective of pension reform.

We are opposed to treatment of the CPP as an extension of the existing welfare mechanism. For those who are in need of income supplements, such as surviving spouses, current welfare programs should be the funding source.

Vesting of benefits after one year—the restaurant industry is subject to high staff turnover. Benefit programs such as employer-sponsored pension plans should be tools to encourage employee stability.

Equalization of provisions in employer-sponsored pension plans—it is the differences in employment benefits, as well as salary, that motivate people to attain higher positions and to excel in their jobs.

[Traduction]

travailleurs de ce pays cesseront de travailler fort parce que c'est le gouvernement qui s'occupera de nous.

Nous sommes en faveur des mesures suivantes:

Une réforme des pensions qui aide les Canadiens à s'occuper d'eux-mêmes.

Des régimes de pension portatifs, auto-administrés, du secteur privé.

L'augmentation des encouragements fiscaux à l'endroit à la fois des employeurs et des employés à l'égard des contributions aux régimes de pension.

Nous sommes en faveur du compte enregistré et portatif de pension, s'il est administré par le secteur privé, puisque nous y voyons le véhicule le plus favorable pour combler bon nombre des lacunes actuelles du régime de pensions.

La suppression ou à tout le moins l'augmentation, du plafond du crédit fiscal annuel, et l'absence de restrictions quant à la somme accumulée dans un régime ou un compte. Agir ainsi viendrait en contradiction avec la nécessité de se protéger contre l'inflation.

Une plus grande souplesse des cotisations de sorte qu'une conjoncture économique favorable puisse équilibrer les périodes moins favorables.

Le maintien du caractère volontaire et non obligatoire des pensions, assorti d'un accroissement des encouragements fiscaux et d'une campagne d'éducation des Canadiens sur la nécessité de planifier sa retraite.

L'industrie de la restauration serait opposée à des pensions obligatoires ou à une augmentation des contributions au Régime de pensions du Canada. Ces mesures pourraient régler le problème de la diminution des fonds de pension, mais auraient des effets néfastes sur le chômage et sur l'investissement dans les nouvelles entreprises.

Nous sommes contre la mise en place de la formule d'indexation présentée au rapport en guise de protection contre l'inflation—l'augmentation du coût pour l'employeur empêcherait les employeurs d'assurer des régimes privés de pension, ce qui viendrait à l'encontre de l'objectif global de la réforme des pensions.

Nous nous opposons à ce que le R.P.C. soit traité comme un prolongement des mécanismes actuels de bien-être. Pour ceux qui ont besoin d'un supplément de revenu, comme les conjoints survivants, ce sont les programmes actuels d'assistance sociale qui devraient être la source de financement.

La dévolution des prestations après une année—l'industrie de la restauration est soumise à un roulement élevé du personnel. Des programmes comme les régimes de pensions organisés par l'employeur devraient être des outils servant à encourager la stabilité du personnel.

Nous nous opposons à l'égalisation des dispositions pour les régimes de pension des employeurs—ce sont les différences des avantages, aussi bien que le traitement, qui motivent les employés à obtenir un meilleur poste et à exceller dans leur travail.

[Text]

As the voice for the restaurant industry in Alberta, the association would encourage government to introduce pension reforms which stimulate the economy, while striving for fairer access to pension plans for all Canadians.

I will continue to the page that is marked page three at the top. On guaranteed minimum income, welfare machinery exists to care for unfortunate Canadians who cannot attain a reasonable standard of living. Contribution to pension is retirement planning. Pensions should encourage initiative. Welfare is a social issue and should not overlap pension reform. Ensuring the fairness in the accumulation of pension assets—equal opportunities and increased taxation incentive for all Canadians and their employers to invest in pension plans is supported. Improving the effectiveness of pension investing is also encouraged.

Protection from inflation—indexing for inflation is viewed as necessary. Much thought is required on establishing the parameters. Care must be taken to ensure that incentives for voluntary employer-sponsored pension plans is not removed due to burdensome costs.

Earlier vesting—the issue of earlier vesting would not arise on registered pension accounts. Incentives for employer contributions to employees' RPAs would thus promote the growth of individual plans, which is the ultimate goal.

• 1050

Our industry's concern with earlier vesting lies with the high costs incurred with staff turnover. The restaurant industry attracts transients and people between work. While filling an employment need, it is costly for the industry. We need employee benefits, which encourage employee stability.

We are cautiously supportive of a non-mandatory five-year minimum vesting of the plan, with contributions for only full-time employees. A graduated formula based on years of employment after five years could be an alternative.

Registered Pension Accounts: The concept of a portable RPA is quite interesting. Controlled by the private sector, the possibilities seem endless. They look very intriguing. The added provision for employer contribution to employee RPAs would enable many restaurants to provide pension benefits for their employees. The RPA can exist independently from an RRSP. They serve different needs. The RRSP provides a flexibility to draw on the investment during fluctuations in salary due to situations such as unemployment, pursuing further education, or sickness. It also can be used to invest in a home or business. This flexibility should not be eliminated. The contributable amounts to RPAs and RRSPs must be evaluated to spark Canadians to invest in the economy to free up disposable income.

[Translation]

A titre de porte-parole de l'industrie de la restauration en Alberta, l'association encourage le gouvernement à introduire des réformes qui stimulent l'économie tout en visant à rendre plus équitable l'accès aux régimes de pensions pour tous les Canadiens.

Je passe à la page numérotée trois dans le coin supérieur. À l'égard du revenu minimum garanti, il existe un système d'assistance sociale pour les Canadiens infortunés qui ne peuvent atteindre un niveau de vie raisonnable. Contribuer à un régime de pension, c'est planifier sa retraite. Les pensions devraient encourager l'initiative. L'assistance sociale est un problème social qui ne devrait pas chevaucher la réforme des pensions. Nous voulons assurer la justice de l'accumulation des actifs de pension—des occasions égales et des encouragements fiscaux accrus pour tous les Canadiens et leurs employeurs en vue de favoriser l'investissement dans les régimes de retraite. Nous favorisons également l'amélioration de l'efficacité des investissements de pension.

Nous considérons nécessaire la protection contre l'inflation—c'est-à-dire l'indexation en fonction de l'inflation. Il faut beaucoup de réflexion pour établir les paramètres. Il faut s'assurer que des coûts trop élevés ne découragent pas les régimes volontaires de pension organisés par les employeurs.

Quant à la question d'une dévolution plus rapide, elle ne se poserait pas à l'égard des comptes enregistrés de pension. Encourager les employeurs à contribuer aux CEP des employés favoriserait la croissance des régimes individuels, ce qui est l'objectif ultime.

À l'égard d'une dévolution plus rapide, notre industrie s'inquiète des coûts élevés qu'entraîne le roulement du personnel. L'industrie de la restauration attire les gens de passage et ceux qui sont entre deux emplois. Ce phénomène répond à un besoin en matière d'emploi, mais il est coûteux pour l'industrie. Il nous faut des avantages sociaux qui encouragent la stabilité du personnel.

Nous appuyons, prudemment, une dévolution non obligatoire après un minimum de cinq ans, seuls les employés à temps complet contribuant au régime. Une formule graduée, fondée sur le nombre d'années d'emploi après cinq ans pourrait être une autre solution.

Les comptes enregistrés de pension: Le concept d'un CEP portatif est très intéressant. S'il est contrôlé par le secteur privé, les possibilités semblent illimitées et particulièrement intéressantes. La possibilité additionnelle d'une contribution de l'employeur aux CEP des employés permettrait à de nombreux restaurants d'assurer des pensions pour leurs employés. Le CEP peut exister indépendamment d'un REER. Les deux régimes répondent à des besoins différents. Le REER assure une certaine souplesse; on peut recourir à ce placement lorsqu'il y a des fluctuations de salaire par suite du chômage, du retour aux études ou de la maladie. Il peut également être utilisé pour un investissement dans une maison ou une entreprise. Cette souplesse ne devrait pas être supprimée. Les sommes qui peuvent être contribuées aux CEP et aux REER doivent être

[Texte]

Fairer access to tax assistance: Incorporating a flexible system of pension contributions, as well as fairer access to contribute to pension plans, is supported. If tax benefits are positive in nature, disposable income improves and the Canadian economy is also improved. Caution must be taken in establishing ceilings and defining excessive accumulation. Reference is made to the problem of inflation. What are realistic contributions today for Canadians who will be retiring in the years 2000 plus? What standard of living will the \$5,000 current annual contribution provide in the years to come? Our economy and industry is subject to significant fluctuations. We should not be setting rigid limits that restrict during upsurges and are inconsequential during leaner times.

Compulsory membership and non-discrimination: Again, we support the position that striving for a comfortable and early retirement is an admirable goal, and one that is beneficial to our economy. It is because a choice is open to Canadians to strive to achieve this goal that there is incentive to work hard and plan for retirement. Compulsory participation takes away the initiative from the individual, and in turn the control of the goal. We believe pension planning must promote initiative, and hence favour self-administered programs with an option to participate in employer-sponsored plans.

We take exception to the use of the term "discrimination" when referring to the employee benefits or rewards, which serve to promote achievement, the ascertaining of more responsible positions, or doing the job the best one can.

Greater information disclosure: Informing and educating Canadians on the benefits and need for pension planning is a critical first step. Making Canadians aware and helping them to understand the implications of current pension plans available to them is necessary. We would agree that reports on annual statements of employer-sponsored plans should be encouraged, if only as part of the education process.

Removal of sex discrimination in pension benefits: Sex discrimination is not an issue for the self-administered plans. The RPA thus should be encouraged.

Greater protection in the event of plan termination: The portable self-administered RPA would not be subject to plan termination, and thus is the best protection measure.

Canada Pension Plan: The decision to increase CPP contributions should not be assessed in isolation. Again, we warn government that any increase in payroll tax is a serious implication for unemployment and availability of investment capital. For the restaurant industry, increased CPP contributions are an added operating cost, biting into reducing profits. In today's economy we cannot afford to pass the increased costs on to our customers; we have to absorb them, leaving less

[Traduction]

évaluées de façon à encourager les Canadiens à investir dans l'économie de façon à libérer le revenu disponible.

Un accès plus juste à l'assistance fiscale: Nous sommes en faveur d'un système souple de contributions de pension de même que d'un accès plus juste à la contribution aux régimes de pension. Si les avantages fiscaux sont positifs, le revenu disponible s'améliore, ce qui mène également à une amélioration de l'économie canadienne. Il faut beaucoup de prudence pour fixer les plafonds et définir l'accumulation excessive. Nous mentionnons le problème de l'inflation. Qu'est-ce qui constitue une cotisation réaliste aujourd'hui pour les Canadiens qui prendront leur retraite après l'an 2000? Quel niveau de vie est-ce que la contribution annuelle actuelle de \$5,000 assurera dans les années à venir? Notre économie et notre industrie sont soumises à des fluctuations importantes. Il ne faut pas établir des limites rigides qui constituent des restrictions lorsque l'économie est à la hausse et qui n'ont aucune importance dans des cas plus difficiles.

L'appartenance obligatoire et la non discrimination. Ici encore, nous croyons que le fait de viser une retraite confortable et hâtive est un objectif admirable et qui joue à l'avantage de notre économie. C'est parce que les Canadiens ont le choix de tenter de réaliser cet objectif qu'ils sont encouragés à travailler fort et à préparer leur retraite. La participation obligatoire fait disparaître l'initiative de l'individu et lui enlève le contrôle de l'objectif. Nous croyons que la planification de la pension doit favoriser l'initiative et c'est pourquoi nous sommes en faveur de programmes auto-administrés avec l'option de participer à des régimes organisés par les employeurs.

Nous n'approuvons pas l'emploi du terme «discrimination» à l'égard des avantages ou des récompenses qui encouragent les employés à réussir, à obtenir des postes plus responsables ou à faire leur travail de leur mieux,

Une meilleure formation: Informer et éduquer les Canadiens quant aux avantages et à la nécessité de la préparation de la retraite constitue une première étape essentielle. Il faut mettre les Canadiens au courant des implications des régimes actuels de pension et les aider à les comprendre. Nous sommes d'accord qu'il faut encourager des rapports annuels des régimes organisés par les employeurs, au moins à des fins d'éducation.

L'élimination de la discrimination sexuelle à l'égard des prestations de retraite: La discrimination sexuelle n'entre pas en jeu à l'égard des régimes auto-administrés. Il faudrait donc encourager le CEP.

Une meilleure protection en cas de l'abolition du régime: Le CEP portatif et auto-administré ne risquerait pas de cesser d'exister et constitue donc la meilleure mesure de protection.

Le Régime de pensions du Canada: Il ne faudrait pas étudier isolément la décision d'augmenter les cotisations du RPC. Encore une fois, nous avertissons le gouvernement que toute augmentation de l'impôt sur les salaires a des répercussions graves au titre du chômage et du capital disponible pour l'investissement. Pour l'industrie de la restauration, l'augmentation des cotisations du RPC constitue une augmentation du coût d'exploitation, ce qui diminue encore davantage les

[Text]

profit to invest, improve, or expand our businesses. We are being forced to look at ways of cutting costs, which will result in staff lay-offs.

Many of the problems with the current pension system can be alleviated by encouraging all adult Canadians to contribute to self-administered pension plans. Specifically, the problems referred to are a child-rearing drop-out provision, termination of survivor benefits upon remarriage, and credit splitting. Pre- and post-retirement survivor benefits, plus increased pensionable earnings, from a social perspective are viewed desirable. However, if the resulting costs are so great that other socio-economic problems result, then a closer look at each must be taken.

In conclusion, we support a vehicle by which the Government of Canada will help Canadians help themselves. Teach Canadians pension planning. We are already quite adept at saving for a rainy day. We want to leave pension plans in the control of the private sector and keep government and proportionate taxes out of the picture. We want to recognize homemakers and fairness in pension reform. We want to reduce our dependency on government and encourage self-initiative. Lastly, we wish to encourage people to venture into business and not burden them with high operating costs or unnecessary taxation.

That is a brief summary of the brief that was submitted.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Thank you very much, gentlemen.

I think we will start the questioning with Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you very much, Mr. Chairman.

Could you give me some information that you may have regarding how many of your members actually provide pension plans to their employees? Could you give me a number or percentage?

Mr. Tsukishima: We have no specific number at this moment. The larger members of the association, such as the University of Calgary and some of the bigger hotels and some of the food service institutions, may well have some pension accounts already established. But many of the pizza places and corner restaurants I am sure do not, and those comprise the bulk of the membership.

Mr. MacLellan: What percentage of the members of your association would be female?

Mr. Tsukishima: Very dominant.

Mr. MacLellan: Dominant, yes. What I am getting at really is that within your industry lies a good portion of the problem. I do not say that to be critical of the industry; it is just the circumstances. You have so many women working, and it is

[Translation]

bénéfices. Dans la situation actuelle de l'économie, nous ne pouvons nous permettre de faire absorber l'augmentation des coûts par nos clients; nous devons le faire nous-mêmes, ce qui laisse des bénéfices moins considérables pour investir, améliorer ou faire grossir nos entreprises. Nous sommes obligés d'étudier des façons de réduire les coûts, ce qui aboutira à des mises à pied.

Bon nombre des problèmes que pose le régime actuel de pension peuvent être diminués si on encourage tous les Canadiens adultes à contribuer à des régimes de retraite auto-administrés. En particulier, les problèmes mentionnés sont la disposition portant sur l'abandon pour élever des enfants, la cessation des prestations au survivant au moment du remariage et le partage des crédits. Les prestations au survivant; avant et après la retraite, plus une augmentation des gains cotisables sont considérées souhaitables sur le plan social. Cependant, si les coûts sont si grands qu'ils entraînent d'autres problèmes socio-économiques, alors il faut réfléchir davantage à chacune de ces mesures.

En conclusion, nous sommes en faveur d'un véhicule par lequel le gouvernement du Canada aidera les Canadiens à s'occuper d'eux-mêmes. Il faut enseigner aux Canadiens la planification de la retraite. Nous réussissons déjà très bien à faire des économies. Nous voulons laisser les régimes de pension sous le contrôle du secteur privé et nous ne voulons pas que le gouvernement et les impôts proportionnels s'en mêlent. Nous voulons reconnaître les ménagères et assurer la justice de la réforme des pensions. Nous voulons réduire notre dépendance envers le gouvernement et encourager l'initiative privée. Finalement, nous voulons encourager les gens à se lancer en affaires et ne pas les encombrer de frais d'exploitation élevés ou d'impôts inutiles.

Voilà l'essentiel de notre mémoire.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Merci beaucoup messieurs.

Nous allons commencer les questions par M. MacLellan.

M. MacLellan: Merci beaucoup, monsieur le président.

Pourriez-vous me donner des renseignements dont vous disposez quant au nombre de vos membres qui assurent effectivement des régimes de retraite pour leurs employés. Pourriez-vous me donner un chiffre ou un pourcentage?

M. Tsukishima: Nous n'avons pas de chiffre précis pour le moment. Les membres les plus importants de notre association, comme l'université de Calgary et certains des grands hôtels et des établissements de service alimentaire pourraient bien avoir déjà mis en place des comptes de pension. Mais bon nombre des pizzerias et des restaurants du coin n'en n'ont pas, j'en suis certain, et ceux-ci constituent le gros de nos membres.

M. MacLellan: Quel pourcentage des membres de votre association sont des femmes?

M. Tsukishima: La grande majorité.

M. MacLellan: La grande majorité, oui. Là où je veux en venir, c'est que dans votre industrie se trouve une bonne partie du problème. Je ne dis pas cela pour critiquer votre industrie. Ce sont les circonstances qui veulent ça. Vous employez un si

[Texte]

such a mobile industry, where people go from restaurant to restaurant, or hotel to hotel—not necessarily in different cities, but quite often in the same locality. They work for a while; they do not acculate any pension benefits. They may be single parents; they may never marry; or they may become widowed at an early age. They get to a point where they do not have any pension benefits when they get to age 65. This is a very definite problem in the country, and I would be very interested in any breakthrough that could be made in your industry regarding giving pension benefits. Certainly, you mention you are supportive on RPA. Could you perhaps give us some idea how you can further encourage members of your industry to provide pension benefits?

Mr. Tsukishima: How we would encourage our members?

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Tsukishima: Well, our association is proud of the fact that we can teach ourselves in not only business ethics, but also in social issues. We would like to take this issue and say to our members: Here is a vehicle by which you can protect, if you wish, the female employee—or all employees, part-time included. We feel this is probably something that we can attain.

Mr. MacLellan: Yes. A lot of the people in your industry I would imagine would be low-paid people, not just generally, but I mean they are not high-salaried employees. What is their general feeling with respect to taking a percentage of their incomes and putting it toward pensions?

Mr. Tsukishima: Well, some employees now ask about savings bond plans. Very few of them ask about pension plans, very few.

Mr. MacLellan: Yes.

• 1100

Mr. Tsukishima: I am sure that if it was a very minor contribution—they talk about United Way; they talk about Canada Savings Bonds—if it was something to that degree, then I am sure it could be easily handled.

Mr. MacLellan: You mention the topics of child-rearing drop-out provisions and termination of survivor benefits upon remarriage and credit splitting. What are the feelings of the association regarding these three topics? As you mentioned, they are problems.

Mr. Tsukishima: They are problems. I think we can sum it up by saying we hope the spouses would take care of each other, and if the RPA were set up in each spouse's name, one for each, then contributions could still be made by the other spouse. We felt this was one way to at least maintain some impetus in the maintaining of the plan.

Mr. MacLellan: I have no further questions. I do want to thank the association for taking the time to prepare this brief,

[Traduction]

grand nombre de femmes, et c'est une industrie si mobile, où l'on passe d'un restaurant à l'autre ou d'un hôtel à l'autre—pas nécessairement dans des villes différentes, mais souvent dans la même ville. Elles travaillent un certain temps, sans accumuler de prestations de retraite. Elles peuvent être des parents sans conjoint, ils se peut qu'elles ne se marient jamais ou qu'elles deviennent veuves assez tôt. Et elles arrivent à l'âge de 65 ans sans prestation de retraite. C'est là très nettement un problème dans notre pays. Et je serais intéressé à toute solution qui pourrait être apportée dans votre industrie à l'égard des prestations de retraite. Vous dites que vous êtes en faveur des CEP. Pourriez-vous peut-être nous donner une idée de la façon dont vous pourriez encourager vos membres à assurer des prestations de retraite?

M. Tsukishima: Comment nous pourrions encourager nos membres?

M. MacLellan: Oui.

M. Tsukishima: Eh bien, notre association est fière du fait que nous puissions nous enseigner non seulement l'éthique des affaires, mais aussi les questions sociales. Nous aimerions à ce propos dire à nos membres voici un moyen qui vous permet de protéger, si vous le désirez, les employées—ou tous les employés, même à temps partiel. Nous croyons que ceci est probablement réalisable.

M. MacLellan: Oui. J'imagine que bon nombre des employés de votre industrie ont un salaire assez faible, je ne veux pas dire en général, mais qu'il ne s'agit pas d'employés à gros salaire. Comment réagissent-ils en général à l'idée de mettre un certain pourcentage de leur revenu de côté en vue de la retraite?

M. Tsukishima: Eh bien, certains de nos employés se renseignent présentement sur les obligations d'épargne. Mais très peu d'entre eux, très peu, se renseignent sur des régimes de retraite.

M. MacLellan: Oui.

M. Tsukishima: Certes, s'il s'agissait d'une contribution mineure, comme Centraide ou les Obligations d'épargne du Canada, on pourrait facilement faire les prévisions nécessaires.

M. MacLellan: Vous avez mentionné la clause d'exclusion pour élever des enfants et la cessation de la prestation aux survivants lors du remariage et du partage des crédits. Quelle est l'opinion de l'association à ces trois sujets? Comme vous l'avez dit, ce sont des problèmes.

M. Tsukishima: Ce sont des problèmes. En résumé, nous espérons que les conjoints s'occuperaient l'un de l'autre. Si le CPE était établi au nom de chaque conjoint, un compte chacun, nous espérons que l'autre conjoint poursuivrait les cotisations. A notre avis, c'est une façon d'assurer le maintien en vigueur du régime.

M. MacLellan: Je n'ai pas d'autres questions. Je tiens à remercier l'association d'avoir préparé le mémoire, de son

[Text]

and to show an interest in this very important question, and to be here this morning. Thank you, gentlemen.

Mr. Tsukishima: Thank you for having us.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Madam Killens.

Mrs. Killens: I would also like to thank Mr. Tsukishima. I am very, very pleased that you drew our attention to the need to educate Canadians. We know we have to do something; in fact, we would appreciate your input—if you think about it later on, you could always send it to the clerk of the task force—on how to educate Canadians. Some people have said there could be a little piece of paper in some of the cheques that go to all Canadians; that is one way. Some speak of Participaction. I, for one, think there is a great need to sensitize, and we are creating public awareness through these hearings, but it has to be done very seriously.

On page 3 of the brief, you are telling us, and I have to agree with you, that welfare is a social issue and should not overlap pension reform.

Now, since many of the employees are women, many of them because they were low salaried, although they receive CPP, will be qualifying for GIS. That is a form of welfare to some people who identify GIS as welfare. The question is, some European countries have the service charges added to the bill, whereby that would be included in the salary of these women, and they would get a higher pension because it would show they had a higher salary. Now, I think we are missing the boat regarding collecting tax in this country by not taxing people on their tips. Has your industry given any thought to that? It is being done in some Canadian restaurants, not many. What is your point of view on that?

Mr. Tsukishima: Well, simply this: that our industry is already thought to be overpriced now by the international marketplace, in hotel and restaurant prices, in travel etc., and if we now added another little bit of tax to their bill, we would feel that would react negatively.

Mrs. Killens: Yes, I appreciate what you are telling me, but if I were a woman working in a restaurant and if I were made aware that my pension would be higher if I would declare my tips, I might choose it, and there would be repercussion for later on in life, but I do not think the women are aware of it.

My last question concerns page 10. When you speak of Self-administrative plan solution to problems, you say the pension system can be alleviated by encouraging all adult Canadians to contribute to self-administered plans. What do you mean by all adult Canadians? Do you also mean the employer?

Mr. Tsukishima: The employer may offer a perquisite to the employee as a term of employment. Let us say as an employer I may offer to the employee not only salary, but other perquisites that come with the job. If the RPA or pension reform was

[Translation]

intérêt pour cette question si importante et de sa comparution ce matin. Merci, messieurs.

M. Tsukishima: Merci de nous avoir entendus.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Madame Killens.

Mme Killens: Je me joins à ceux qui ont déjà remercié M. Tsukishima. Je suis ravie que vous ayez attiré notre attention sur le besoin d'informer les Canadiens. Nous savons qu'il faut faire quelque chose. Après réflexion à ce sujet, toutes propositions en ce sens seraient très appréciées. Vous pourriez les faire parvenir au greffier du groupe de travail. Certains ont proposé qu'un petit bordereau accompagne les chèques envoyés à tous les Canadiens. C'est une suggestion. D'autres ont proposé participaction. Personnellement, je crois qu'il y a un besoin énorme de sensibiliser la population. Quoi que nous le fassions au cours de ces audiences, il faudrait faire un effort très sérieux.

A la page 3 du mémoire, vous dites, et je suis d'accord avec vous là-dessus, que le bien-être est une question sociale qui ne devrait pas doubler la réforme des pensions.

Or, puisque bon nombre des employés sont des femmes, beaucoup d'entre elles, bien qu'elles reçoivent les prestations du RPC, seront admissibles au SRG, car beaucoup d'entre elles ont reçu un petit salaire. Pour certains, le SRG est une forme de bien-être social. Dans certains pays d'Europe, on ajoute le service à l'addition. Grâce à ce système, le service serait compris dans le salaire de ces femmes, leur donnant droit à une pension plus importante. Or, j'estime que nous manquons le coche au Canada parce que les pourboires ne sont pas imposables. A-t-on déjà considéré cette question dans votre industrie? Le système s'applique dans certains restaurants canadiens, mais ils sont peu nombreux. Quelle est votre opinion à ce sujet?

M. Tsukishima: Simplement, on considère déjà que les prix dans notre industrie sont trop élevés, dans les marchés internationaux, les hôtels et les restaurants, les voyages et ainsi de suite. S'il fallait encore ajouter une autre petite taxe à l'addition, la réaction serait très négative.

Mme Killens: Je comprends très bien, mais si j'étais employée dans un restaurant et si on me faisait savoir que je pourrais avoir une pension plus élevée en déclarant mes pourboires, je choisirais peut-être de le faire. Il y aurait des bénéfices à réaliser plus tard, mais je crois que la plupart des femmes n'en sont pas conscientes.

Ma dernière question découle de la page 10. Vous parlez du régime auto-administré comme étant la solution au problème. Vous dites qu'en encourageant tous les adultes canadiens à cotiser au régime auto-administré, on pourrait alléger le système des pensions. Que voulez-vous dire par 'tous les adultes canadiens'? Y compris l'employeur?

M. Tsukishima: L'employeur peut offrir un avantage à l'employé comme condition d'emploi. Mettons qu'à titre d'employeur, je puis offrir aux employés non seulement le salaire mais d'autres avantages connexes. Si le CPE ou la réforme des pensions étaient instaurés comme un avantage

[Texte]

instituted as a perquisite by choice by the employer, to attract a better grade of employee, . . .

Mrs. Killens: Right.

Mr. Tsukishima: —then I see that as the vehicle.

Mrs. Killens: All right, therefore the employer would contribute part of the RPA?

Mr. Tsukishima: If it was a perquisite.

Mrs. Killens: If it was part of the package . . .

Mr. Tsukishima: That is correct.

Mrs. Killens: —negotiation. Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I think one of the main thrusts of this brief, and I wish to thank also the members for coming forward this morning, is to encourage the voluntary private plans and probably go more into the registered pension accounts which we do not have now, but that sort of thing. Why would the employers in your business or in any other small business push into the RPAs on their own when they have shown very little interest in the RRSPs or the Registered Pension Plans at the present time? Why do you think there would be much of an improvement, or do you think there would be much of an improvement, in voluntary plans and the setting up of new plans with registered pension accounts?

Mr. Tsukishima: We feel that would be a matter of education of the employer as well as the employee, education by the government telling us how important pension planning really is.

Mr. Weatherhead: But would you not tell the government back, you know, that is fine in theory, that is fine as a social justice down the road, but right now the costs in our industry are perceived to be too high; right now we are coming out of a recession, and much as we would like to do it right now, we really cannot do it right now or in the near future? Would not that be what most of your people, and not just in your industry but in the small businesses in general, tell the government in reply?

Mr. Tsukishima: I probably concur with you.

Mr. Weatherhead: If that is the case, would your suggestions then in improving the pension system really have very much effect in the near future?

Mr. Tsukishima: Not the near future, no.

Mr. Weatherhead: So then . . . and I am sorry, I do not want to get into a confrontation on this point of view because we are not here to do that, but just to try to elicit what is behind your briefs and not to argue with you or that sort of thing. So really, you see more or less, do you, the status quo at the present time with perhaps, what, more portability?

Mr. Tsukishima: That is correct, more portability, and the RPA appears to be a very flexible vehicle.

Mr. Weatherhead: But still on a completely voluntary basis.

[Traduction]

laissé au choix de l'employeur afin d'attirer un employé plus compétent . . .

Mme Killens: D'accord.

M. Tsukishima: . . . j'y vois une solution.

Mme Killens: Donc, l'employeur ferait une contribution partielle au CPE?

M. Tsukishima: S'il s'agissait d'un avantage.

Mme Killens: Si cela faisait partie de l'ensemble.

M. Tsukishima: C'est exact.

Mme Killens: Partie de la négociation. Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, l'un des points essentiels de ce mémoire dont j'aimerais remercier les membres de l'association est l'encouragement des régimes privés facultatifs et l'adoption de comptes de pension enregistrés plus nombreux qu'à l'heure actuelle. Qu'est-ce qui inciterait les employeurs de votre industrie ou d'autres petites entreprises à participer au CPE de leur propre initiative, alors qu'ils se sont montrés peu intéressés au REP et au régime de pension enregistré actuel? Qu'est-ce qui vous amène à croire qu'il y aurait une amélioration dans l'établissement des régimes facultatifs et des régimes nouveaux avec l'instauration des comptes de pension enregistrés?

M. Tsukishima: Nous croyons qu'il s'agirait d'informer l'employeur aussi bien que l'employé, d'un processus d'éducation par lequel le gouvernement nous expliquerait l'importance de la planification des pensions.

M. Weatherhead: Ne répondriez-vous pas au gouvernement que tout cela est bien beau en théorie, que la justice sociale pour l'avenir est admirable, mais qu'à l'heure actuelle, on perçoit les coûts de l'industrie comme étant trop élevés? Ne lui diriez-vous pas que vous sortez d'une récession à l'instant, et bien que vous veuillez agir maintenant, que vous ne pourriez le faire immédiatement ou dans un avenir rapproché? Ne serait-ce pas la réponse de la plupart de vos membres non seulement dans votre industrie mais dans les petites entreprises?

M. Tsukishima: J'en conviens.

M. Weatherhead: Si c'est le cas, vos propositions pour améliorer le système des pensions, auraient-elles un effet conséquent dans un avenir rapproché?

M. Tsukishima: Dans un avenir rapproché, non.

M. Weatherhead: Je suis désolé, car ce n'était pas mon intention de soulever un débat sur ce point de vue, car ce n'est pas notre but ici. C'est plutôt de considérer le fond des mémoires et non pas de vous disputer. Donc, vous envisagez, plus ou moins, le système actuel avec une plus grande transférabilité?

M. Tsukishima: C'est exact. Une plus grande transférabilité. Le CPE semble être un moyen très souple de l'atteindre.

M. Weatherhead: Mais toujours de façon tout à fait facultative.

[Text]

Mr. Tsukishima: That is correct, but accessible either through the employer, the employee or both.

Mr. Weatherhead: You are against any increase in the CPP whatsoever, against the increase of benefits under the CPP at the present time completely, are you?

Mr. Tsukishima: We see two things with CPP. Number one, we do not think that account will ever balance, no matter what we do to it. If the green paper indicated an 8% to 10% increase or up to 8% or 10% in the next 50 years, what happens in the next 100 years? Do we go to 16% to 20%, etc.? We do not know if that account will ever balance.

The second point is, does CPP fund some of the other social issues or should we address them separately?

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I will leave it at that.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

It is just a coincidence, I suppose, that these people follow the Edmonton Chamber of Commerce, but the people you represent perhaps are the most concerned with pension reform. I am talking about the people you represent. You are telling us, and it is almost obvious, that the bulk of your employees are women. You have already indicated that most of them are part-time employees as well, because they are a very mobile group of employees. I rather gather from one of your sort of contradictory statements on page 5 when you talk about being cautiously supportive of a non-mandatory five-year minimum vesting plan, that the part-time people you have in your employ have no pension plans or no present provision for retirement at all.

Mr. Tsukishima: Not currently.

• 1110

Mr. Reid (St. Catharines): So if you are talking about a vesting period for full-time employees, what about the great bulk of people who work for you? How are we going to provide pension plans, retirement plans for them?

Mr. Weatherhead has explored with you the alternative. I take it that you do not want to expand on the 25% limit of the Canada Pension Plan because you do not want any increased contributions to be made by either yourselves as employers or by the employee, who is going to take away from his take-home pay. That really means there is only one alternative, and that is somehow encouraging the private sector. This has to come from you, the employer, or your association.

First of all, I would question some of the conclusions that you have talked about. You talk in terms of fairness and homemakers; you talk in terms of a non-mandatory five-year minimum vesting. How do you really propose to encourage that employee of yours, the average employee, to provide for her or his own retirement plan?

Mr. Tsukishima: Well, we feel part-time employees are, let us say, supplementary incomes to the household. As a supplementary income, it would seem that there would be more

[Translation]

M. Tsukishima: C'est exact. Soit par l'employeur, par l'employé ou conjointement.

M. Weatherhead: Vous vous opposez à toutes augmentations du RPC et à l'augmentation des prestations du PRC à l'heure actuelle, n'est-ce pas?

M. Tsukishima: De l'étude du RPC se dégage deux éléments. Premièrement, le compte ne sera jamais équilibré, peu importe les réformes. Si dans le Livre vert on devrait préconiser une augmentation jusqu'à 8 ou 10 p. 100 au cours des 50 années à venir, qu'en est-il des 100 ans à venir? Faudrait-il l'augmenter jusqu'à 16 ou 20 p. 100? Nous ne savons point si le compte sera équilibré un jour.

Deuxièmement, le RPC fait-il partie des autres questions sociales ou faut-il les considérer distinctement?

M. Weatherhead: Monsieur le président, c'est tout.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

C'est par coincidence, je suppose, que les témoins suivent la Chambre de commerce d'Edmonton. Les personnes que vous représentez sont probablement les plus touchées par la réforme des pensions. Je parle de vos membres. Il est évident que la plupart de vos employés sont des femmes. Vous avez déjà indiqué que, de plus, la plupart travaillent à temps partiel, car il s'agit d'un effectif très peu stable. D'après l'une de vos déclarations très contradictoires à la page 5 où vous parlez de votre appui avisé au régime de dévolution facultatif d'un minimum de 5 ans, je crois comprendre que vos employés à temps partiel n'ont pas de régime de pension et pas de régime de retraite.

M. Tsukishima: Actuellement, non.

M. Reid (St. Catharines): Vous nous parlez de la période de dévolution dans le cas des employés à plein temps. Que faites-vous de la majorité de vos employés? Quelle sorte de régime de retraite allons-nous leur fournir?

M. Weatherhead a discuté avec vous de solutions de rechange. Je crois comprendre que vous n'êtes pas en faveur de l'augmentation de la limite de 25 p. 100 du R.P.C. parce que ni vous en tant qu'employeur ni vos employés sont en faveur d'une augmentation des contributions qui diminueraient leur revenu net. Ceci veut dire qu'il ne reste plus qu'une solution qui est d'encourager le secteur privé. C'est l'employeur ou votre association qui doit prendre cette initiative.

Je dois dire que je remets en question certaines de vos conclusions. Vous avez parlé de justice pour les femmes à la maison et d'une période de dévolution minimale non obligatoire de cinq ans. Comment pensez-vous pouvoir encourager ces employés, vos employés moyens, à préparer leur retraite?

M. Tsukishima: Eh bien, à notre avis, les employés à temps partiel rapportent en général un revenu secondaire. Comme il s'agit d'un revenu secondaire, cela voudrait dire qu'il y aurait

[Texte]

moneys available to contribute to self-administered plans. So the part-time employee does not seem to me as big an issue as our own full-time employees would be. Our full-time employees are there for their whole livelihood. I feel that if we can have this vehicle made available to them, this RPA, we would feel very comfortable with that.

Mr. Reid (St. Catharines): I am not so sure I really understand. Would it be proposed that the association develop a plan that part-time employees could subscribe to or not, on a voluntary basis? If it is left to the individual employer, we are told that in small business, particularly in the food business, the lifetime of that food business is only about five years or so.

Mr. Tsukishima: I think you have hit the nail on the head, yes.

Mr. Reid (St. Catharines): Again I come back to really what approach is your association taking to encouraging your private employee, that average employee who is usually a woman and is usually part-time, to provide for his or her own retirement income?

Mr. Tsukishima: To be honest, we are doing very little right now.

Mr. Reid (St. Catharines): You have come forward with several recommendations, though. What do you mean by "cautiously supporting a non-mandatory five-year plan"?

Mr. Tsukishima: I suppose we are saying five years is . . .

Mr. Brent Davis (Vice-President of Government Affairs, Alberta Restaurant and Foodservices Association): I think one of the things we feel is important is that the part-time employees really can determine where they want to be as far as a pension program is concerned. If part-time employment represents a supplementary income, then there would not be the incentive on the part of the individual to contribute to a plan. They would want the bulk of that money set aside for disposable income. However, if part-time represents in the minds of the individual a substantial income, or something that they want to have pension benefits on, then they would want to contribute. We feel that could be determined best by the individual, and not by legislation.

A case in point would be if we have part-time students coming from a high school working in a MacDonalds in the evening. Generally, the employer is going to have to deal with the problems of that employee having anything taken off their pay cheque that would look like pension. Pension is the last thing on their mind; they are just trying to get through high school and have a little spending money. However, to a housewife who has looked at her particular situation and has decided that from 10.00 a.m. to 2.00 p.m. every day she is going to go out into the workforce and make a contribution, to her a pension program might be very beneficial, and something that she would like to make contributions to.

Our position would be that could best be determined by the individual in the work-force in their particular part-time

[Traduction]

plus d'argent de disponible qui pourrait être investi dans un régime individuel et privé. Donc, à mon avis, les travailleurs à temps partiel ne posent pas un problème aussi important que nos propres employés à plein temps. Nos employés à plein temps travaillent pour gagner leur vie. Je pense qu'ils seraient très contents si nous pourrions leur offrir un C.P.E.

M. Reid (St. Catharines): Je ne suis pas certain d'avoir compris. Prêreriez-vous que l'association mette sur pied un plan auquel les employés à temps partiel seraient libres de contribuer s'ils le souhaitent? On nous a laissé entendre que si cette responsabilité est laissée aux employeurs individuels, cela risque de poser un problème, surtout dans le cas des petites entreprises, comme celles du secteur de l'alimentation qui ont une espérance de vie de quelque cinq ans.

M. Tsukishima: Vous avez mis le doigt en plein sur le problème.

M. Reid (St. Catharines): Je voudrais savoir quelle est l'approche qu'utilise votre association pour encourager ses employés privés, les employés moyens, habituellement des femmes, qui travaillent à temps partiel, à préparer leur retraite?

M. Tsukishima: À dire vrai, nous faisons très peu en ce sens.

M. Reid (St. Catharines): Vous nous avez présenté plusieurs recommandations, cependant. Qu'entendez-vous par un appui prudent à un régime quinquennal facultatif?

M. Tsukishima: Je suppose que cela veut dire qu'à notre avis, cinq ans constituent . . .

M. Brent Davis (vice-président responsable des Affaires gouvernementales, Alberta Restaurant and Foodservices Association): Il est important à notre avis que les employés à temps partiel puissent déterminer exactement ce qu'ils veulent en matière de régime de retraite. Si le travail à temps partiel représente un revenu d'appoint, les employés ne sont pas tellement intéressés à cotiser à un régime de retraite. Ils veulent toucher le total de leur revenu disponible. Toutefois, dans le cas où le travail à temps partiel représente un revenu considérable, les travailleurs souhaitent cotiser à un régime de retraite. À notre avis, c'est à chacun de choisir ce qu'il veut. Nous n'avons pas besoin qu'une loi nous dise quoi faire.

Laissez-moi vous donner un exemple. Nous avons des employés à temps partiel qui sont des étudiants d'écoles secondaires qui viennent travailler chez MacDonalds le soir. En règle générale, l'employeur doit voir à ce qu'aucune déduction qui ressemble à un régime de retraite ne soit faite du chèque de ses employés. Ils ne sont pas du tout intéressés à la retraite. Tout ce qui les intéresse, c'est de finir leur cours secondaire et d'avoir un peu d'argent de poche. Toutefois, la femme au foyer qui décide, après mûre réflexion de travailler de 10 heures à 14 heures tous les jours, aimerait bien cotiser à un régime de retraite.

Donc, à notre avis, il appartient à l'individu de décider selon sa catégorie de travailler à temps partiel. Le travail à temps

[Text]

classification. Part-time is a very difficult thing for us to define. I think it is most generally determined by the individual.

Mr. Reid (St. Catharines): I will not belabour it, Mr. Chairman. I just wanted to say that I should have alerted you a little bit further; that reference to a non-mandatory five-year minimum plan referred to in your submission relates only to full-time employees and does not include part-time employees at all. So we are still left with the problem of what can we do to assist those persons who are in the grey category of part-time workers providing for their own . . .

Mr. Davis: Okay. Perhaps I did not make that clear. We are of the opinion that for the vast majority of the work that is done in our industry under the category of part-time it is best left to the individual to determine. Consistent with the rest of our brief, Canadians should be educated and trained, and those part-time employees should be provided with information as they come into the work-force, and let them determine at what level they would like to participate in a retirement program. For the high school student, I do not think they will elect to participate. For the housewife, I think she will elect to participate.

The Chairman: Last question, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): We recognize that even the Canada Pension Plan has to make provision for students and part-time employees of a minimum age group of employment, and that is done. We are looking to pension reform to see how the existing systems can be improved, and we need your help; we need your contribution, but it has to be of a distinct, constructive manner.

I will make my last question on the basis of the comment made that there is no longer sex discrimination in your industry. You do support and approve the RPAs. Have you gone so far as to consider the difference that the unisex tables make in the amount of contribution a woman would receive? You know that in life insurance and private automobile insurance they discriminate—when I say discriminate, it is sometimes used as a beneficial term—based on accident record and otherwise. But when it comes down to an annuity, any annuity purchased today by a woman leaves her with a lesser monthly return because of a longer life expectancy than a male person. Have you given that any consideration when you consider the great bulk of your employees?

Mr. Tsukishima: To be honest, no.

The Chairman: That was your last question.

Mr. Reid (St. Catharines): Was that my last question?

The Chairman: Before I recognize Mr. Dantzer, can I ask this question: If you follow a lot of the recommendations in the green paper as it relates to the private pension area, to those employers that have pension plans in existence there is going to be an increased cost. There is a cost attached to improved inflation protection, a shorter vesting period, the portability, etc. For that reason a lot of the business groups have said that

[Translation]

partiel est très difficile à définir. Je pense que c'est une décision qu'il faudrait laisser à l'individu.

M. Reid (St. Catharines): Je ne voudrais pas trop insister, monsieur le président. J'aimerais simplement dire que j'aurais dû vous fournir un peu plus d'explications. Lorsque vous avez parlé d'un régime minimal quinquennal facultatif, dans votre mémoire, vous ne parliez que du cas des employés à plein temps et non de celui des employés à temps partiel. Ceci ne règle donc pas le problème des personnes qui se trouvent dans cette zone grise, à savoir, les travailleurs à temps partiel qui doivent prévoir . . .

M. Davis: Très bien. Je ne me suis peut-être pas exprimé très clairement. Nous sommes d'avis qu'il est préférable, dans le cas des travailleurs à temps partiel de notre industrie, de laisser, dans la majorité des cas, l'individu décider lui-même ce qu'il veut. Notre mémoire est assez clair à cet égard. Selon nous, les Canadiens devraient être renseignés et les travailleurs à temps partiel devraient recevoir de l'information lorsqu'ils commencent à travailler. Nous devrions ensuite les laisser décider eux-mêmes dans quelle mesure ils veulent participer à un régime de retraite. Je doute que les élèves d'école secondaire choisissent d'adhérer à un fonds de pension. Les femmes au foyer, pour leur part, voudraient peut-être le faire.

Le président: Une dernière question, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Nous devons reconnaître que même le R.P.C. doit prévoir le cas des étudiants et des travailleurs à temps partiel d'un groupe d'âge minimal. Nous cherchons le moyen d'améliorer l'appareil de retraite et nous avons besoin de votre aide et de votre apport, mais de manière distincte et constructive.

Ma dernière question fait suite à ce qui a été dit plus tôt, à savoir qu'il n'y a plus de discrimination fondée sur le sexe dans votre industrie. Vous appuyez et préconisez les CPE. Avez-vous cependant considéré la différence que les tableaux unisexes entraînent dans le montant de la contribution que toucherait une femme? Vous savez que dans le cas de l'assurance-vie et de l'assurance-automobile privée, une certaine discrimination positive est exercée en se fondant sur les pourcentages d'accidents. Mais une femme qui achèterait aujourd'hui une rente toucherait des prestations inférieures à cause de sa plus longue espérance de vie. Avez-vous tenu compte de cet aspect lorsque vous avez étudié la situation de l'ensemble de vos employés?

M. Tsukishima: Franchement, non.

Le président: C'était là votre dernière question.

M. Reid (St. Catharines): Ma dernière question?

Le président: J'aimerais poser la question suivante avant de donner la parole à M. Dantzer. Si vous regardez un grand nombre des recommandations du Livre vert concernant les régimes privés, vous verrez que les régimes existants coûteront de plus en plus cher. L'amélioration des mesures de protection contre l'inflation, la réduction de la période de dévolution, la transférabilité et ces autres changements coûtent cher. C'est

[Texte]

they are concerned on the cost aspect of improvements in the private pension system. In your particular area, if you do not even have a pension system, there is less of a charge to you than to the ones who have a pension in existence. So I am going to ask the question from this standpoint: Let us assume for the moment that we have decided that there is going to be a mandatory expansion of the private pension systems, so that you are going to have to give a pension for your employees. How would you like that system to be designed? Should it kick in at age 25? Should it be at 18? Should it cover part-time workers? Should it only cover those workers at a certain income level and above? What percent do you think should be put aside for pensions? Have you any thoughts along that line?

Mr. Tsukishima: We have no explicit thoughts, other than if they are of legal age then something should be done at that point.

• 1120

The Chairman: The reason I am asking this is that the chamber's brief, which suggested for the first time I think I have heard from a business group even getting into a mandatory private pension area—part of their other recommendations was immediate vesting. We have heard from business groups across the country who said that immediate vesting would be an administrative nightmare, because if somebody came to work for you for even three or four weeks, we would have to look after this fellow, at least track him, for the next 40 years, if you will. So that is something we have not heard before. Most people who have come before us have said that two years might even be too soon. But they are in agreement that it should be less than ten years, as an example. Other groups have also said that if you are going to be mandating the private pension system, really it should be done between the ages of 25 and 64. How do you feel about that? Or do you think it should be 18?

Mr. Tsukishima: Well, it seems that the CPP falls behind because of inflation, and it will not balance that. If inflation is of concern, then if we can build up our funds through the RPA from AJT&R, then we will have that much more to work with when we do retire.

The Chairman: So you are suggesting 18, then.

Mr. Tsukishima: If we pick an age, okay, 18; or 21.

The Chairman: About the recommendation in the green paper on RPAs, I do not know if you are aware of it, but there is a significant change there as it relates to pension planning. Until now we have been using a vehicle called a registered retirement savings plan, and that allows a fair degree of flexibility, because you are allowed to put in and you can take out at any time. Are you aware that in the green paper the suggestion is that the RPA replace, basically, the registered retirement savings plan? It differs significantly in the sense that it is locked in completely to the age of retirement.

[Traduction]

pourquoi un grand nombre d'entreprises ont dit qu'elles se préoccupaient de l'aspect financier des améliorations du système privé. Si vous n'avez pas un régime de retraite dans votre secteur, vous avez moins de coûts que ceux qui en ont. Voici donc la question que j'aimerais poser: supposons que nous ayons décidé d'élargir le système privé et de vous obliger à verser une retraite à vos employés. Quelle sorte de régime envisageriez-vous? Est-ce que vous envisageriez un régime obligatoire à 25 ans? À 18 ans? Un régime qui couvrirait également les travailleurs à temps partiel? Ou seulement les travailleurs qui touchent un certain niveau de salaire et plus? Quel pourcentage affecteriez-vous au régime de retraite? Avez-vous pensé à tout cela?

M. Tsukishima: Nous n'avons pas d'opinion précise à cet égard, sauf pour dire que des mesures devraient être prises dès qu'un travailleur a atteint l'âge prévu par la loi.

Le président: Si je vous pose la question, c'est que dans le mémoire de la Chambre de commerce, c'est la première fois, je pense, qu'un groupe d'affaires parle de régimes de pension privés obligatoires, et recommande en outre la dévolution immédiate. Les groupes d'affaires que nous avons entendus à travers le pays ont dit que la dévolution immédiate constituerait un cauchemar administratif, parce que si quelqu'un venait travailler pendant trois ou quatre semaines seulement, il faudrait chercher cet employé, le retracer, même 40 ans après son départ. Donc, c'est quelque chose de nouveau pour nous. La plupart de ceux qui ont comparu devant le Comité ont dit que même deux ans pourraient être trop tôt. Mais on semble s'entendre sur le fait qu'il faudrait que ce soit moins de dix ans. D'autres groupes ont également affirmé que si le système des pensions privées doit être obligatoire, il devrait s'appliquer aux personnes âgées de 25 à 64 ans. Qu'en pensez-vous? Ou faudrait-il fixer l'âge à 18 ans?

M. Tsukishima: Eh bien, il semble que le RPC ne suit pas le taux d'inflation, et ce n'est pas cela qui permettra de rétablir la situation. Si l'inflation est un problème, pourquoi ne pas accroître nos réserves dans le CPE, à partir de l'AJT&R, ce qui nous donnera beaucoup plus de latitude à la retraite.

Le président: Vous êtes donc d'accord avec 18 ans.

M. Tsukishima: S'il faut fixer un âge, très bien, 18 ans, ou 21 ans.

Le président: Au sujet de la recommandation du Livre vert concernant les CPE, je ne sais pas si vous êtes au courant, mais il y a un changement important sur le plan de la planification des pensions. Jusqu'à présent, nous avions recours au programme qu'on appelle régime enregistré d'épargne-retraite, qui permet une assez grande latitude, puisque vous pouvez cotiser au régime et y retirer vos cotisations quand vous le voulez. Vous savez que dans le Livre vert, il est recommandé que le CPE remplace essentiellement le régime enregistré d'épargne-retraite? La grande différence est que tout est gelé jusqu'à l'âge de la retraite.

[Text]

Mr. Tsukishima: We read that in the paper and we felt we should have two accounts, one RPA and the RRSP for your own personal planning.

The Chairman: Fine, thank you.

Mr. Dantzer, did you want to ask a question?

Mr. Dantzer: I just wanted to thank our witnesses very much for their brief. I think it is very important that we hear from specific small businesses, because one of the obligations we have is to try to find and devise a method to increase coverage in the private sector.

Small business organizations across the country, by their federal body, have come in and said mandatory pensions placed on small business would be very difficult. I am glad that you came in and told us of the difficulties of the restaurant association, and why specifically . . . and you have mentioned that in the course of the morning—mandatory pensions would be difficult for you.

That is really all I had to say. But what I would like to do is ask Michael to tell us more about RPAs. They have been mentioned a lot here, and I am not sure the Chamber of Commerce or myself, or you people, really understand what the green paper was getting at when it talked about RPAs. I would very much appreciate it if Michael perhaps would enlarge on exactly what was intended, where the investments would go, who would handle the investments; that sort of thing.

What was the purpose behind that? What did you have in mind?

Mr. Wolfson: I suppose it would be fair to say that the intention in the green paper for RPAs was very modest. Perhaps a better name for them would have been "RRSPs Mark II". The major difference would be that they would be RRSPs that would be locked in. The reasoning behind the locking in is that they were intended to be the receptacles, the receivers, of funds as a result of the portability proposals that came out of registered pension plans, which are already locked in. If you are going to have two vehicles side by side, one that is locked in and one that is intended to hold the money for portability, to maintain the principle that these moneys are to be held until retirement, the RPA itself, or RRSP Mark II, would have to be locked in. I think it is fair to say as well that a number of people have looked at RPAs and have seen potential to modify the proposal in a variety of directions that go quite a bit beyond what was envisaged in the green paper in terms of increasing, possibly, the contribution limits or making them more flexible in other ways, or making them mandatory.

But from the point of view of the Government of Canada's green paper, the original intent of the RPAs was as a kind of way of grandfathering RRSPs. We want to bring in a new kind of RRSP that is locked in, but for those people who already have RRSPs which are now locked in, they would not be locked in retroactively. So the initial proposal was really quite modest.

[Translation]

M. Tsukishima: Nous avons vu cela dans le Livre vert, et nous pensons qu'il devrait y avoir deux comptes, un compte de pensions enregistré et un compte d'épargne-retraite enregistré que vous planifiez personnellement.

Le président: Merci.

Monsieur Dantzer, aviez-vous une question?

M. Dantzer: Je voulais simplement remercier nos témoins pour leur mémoire. Je pense qu'il est très important que nous entendions le point de vue de la petite entreprise, parce que l'une de nos responsabilités est d'essayer de trouver et d'élaborer une méthode pour accroître la participation dans le secteur privé.

La petite entreprise de partout au pays, par l'intermédiaire de son représentant fédéral, a fait savoir que les régimes de pension obligatoires seraient difficiles pour la petite entreprise. Je suis heureux que vous soyez venus nous parler des difficultés de l'association des restaurants et nous expliquer pourquoi—vous en avez parlé ce matin—les pensions obligatoires vous causeraient des difficultés.

C'est tout ce que j'avais à dire. Mais j'aimerais demander à Michael qu'il nous explique plus en détail en quoi consistent les CPE. On en a beaucoup parlé ici ce matin, et je ne suis pas sûr que la Chambre de commerce, ou moi-même, ou vous-mêmes, nous comprenions tous bien ce que le livre vert dit au sujet des CPE. J'aimerais beaucoup que Michael nous explique exactement ce qui est visé, la nature des investissements et les responsables du portefeuille des investissements, et ainsi de suite.

Quel était le but de tout cela? Qu'aviez-vous en tête?

M. Wolfson: Je pense qu'il serait juste de dire que les visées du Livre vert concernant les CPE étaient très modestes. Peut-être qu'un meilleur nom pour cela aurait été les «REER marque II». Les CPE se distinguent essentiellement des REER du fait qu'ils sont gelés. La raison en est qu'ils étaient destinés à être des comptes dans lesquels seraient versés des fonds par suite de propositions de transférabilité des régimes de pensions enregistrés qui, eux, sont déjà gelés. Si vous avez deux mécanismes parallèles, un gelé et l'autre constituant un compte en prévision des transferts, pour s'assurer que les fonds seront conservés jusqu'à la retraite, il faudrait que le CPE ou le REER marque II soit gelé. Je pense qu'il est juste de dire aussi qu'un certain nombre de personnes ont étudié les CPE et y voient la possibilité de modifier ce projet de diverses façons qui iraient beaucoup plus loin que ce qui était envisagé dans le Livre vert en ce qui concerne, entre autres, l'augmentation des limites de cotisations ou des termes plus souples ou des programmes obligatoires.

Mais pour ce qui est du Livre vert du gouvernement du Canada, l'intention originale des CPE était d'assurer les droits acquis des REER. Nous voulons créer un nouveau genre de REER qui serait gelé, mais quant aux REER qui ne sont pas gelés actuellement, ils ne le seraient pas rétroactivement. Donc, le projet initial était relativement modeste.

[Texte]

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman.

Did you have any more questions you wanted to ask about that?

Mr. Tsukishima: No.

The Chairman: Do any of the other members want to ask questions?

Mr. Kuhnel, may I thank you on behalf of the committee members for the work you have put into your brief. I think you can appreciate just from the testimony this morning between two groups that are supposedly on the same ground, when we have business groups and labour groups diametrically opposed in their thinking on pension reform, what a difficult job it is going to be for us to come out with a report that is going to be, I suppose, acceptable to the divergent groups.

Mr. Kuhnel: We appreciate the opportunity. I am a member of the chamber, and I was surprised somewhat by the stand taken. I too will make some inquiries.

The Chairman: I was going to ask that question, but I thought I would leave it.

Thank you very much.

Mr. Kuhnel: Thank you.

The Chairman: Could I now call on Mrs. Mellon. She is representing the Pension Reform Study Group, University Women's Club of Edmonton.

Good morning, Mrs. Mellon.

Mrs. M.W. Mellon (Pension Reform Study Group, University Women's Club of Edmonton): I have Mrs. J. Booth on my right and Mrs. F. Reynolds on my left. I will read the brief and then we will answer, if you want to ask any questions.

The Chairman: That is fine.

Mrs. Mellon, I suppose you could highlight it, if you wanted to, and then that would leave more time for questioning.

Mrs. Mellon: It is quite short anyway. I will read the whole thing.

The Chairman: That is fine.

Mrs. Mellon: Mr. Chairman and members of the task force, I am here representing the University Women's Club, Edmonton, and I would like to say that we got started as a group because the nucleus of us had attended a pension seminar put on by the University of Alberta last spring. They got some federal funding, so the money has not gone to waste.

The reform group has looked at and studied all the five proposals that the task force put forward, but we wish to identify with just your fifth proposal, the proposal to overcome the special problems facing women, including homemakers, under the current pension system.

The University Women's Club as an organization operates locally, nationally, and internationally, and has worked for

[Traduction]

M. Dantzer: Merci beaucoup, monsieur le président.

Aviez-vous d'autres questions à poser à ce sujet?

M. Tsukishima: Non.

Le président: Y a-t-il d'autres membres qui voudraient poser des questions?

Monsieur Kuhnel, je voudrais vous remercier, au nom du Comité, pour le travail que vous avez mis dans votre mémoire. Je pense que vous pouvez comprendre, d'après les témoignages que vous avez entendus ce matin de deux groupes qui seraient censés avoir les mêmes vues, que c'est encore pire lorsqu'on a des groupes d'affaires et des groupes syndicaux dont les idées sur la réforme des pensions sont diamétralement opposées, et vous comprendrez combien il sera difficile pour nous d'établir un rapport qui sera acceptable aux yeux de tous les intéressés.

M. Kuhnel: Je vous remercie de l'occasion que vous m'avez donnée. Je suis membre de la Chambre de commerce, et j'ai été surpris des positions qui ont été prises. Moi aussi, je ferai quelques enquêtes.

Le président: J'allais vous poser la question, mais j'y avais renoncé.

Merci beaucoup.

M. Kuhnel: Merci.

Le président: Je demanderais maintenant à M^{me} Mellon de s'approcher. Elle représente le *Pension Reform Study Group*, du *University Women's Club of Edmonton*.

Bonjour, madame Mellon.

Mme M.W. Mellon (Pension Reform Study Group, University Women's Club of Edmonton): Mes collègues sont, à ma droite, M^{me} J. Booth, et à ma gauche, M^{me} F. Reynolds. Je vais lire le mémoire, et ensuite, nous répondrons à vos questions, si vous en avez.

Le président: Très bien.

Madame Mellon, vous pourriez toujours nous en exposer les grandes lignes, si vous le voulez; nous aurions alors plus de temps pour les questions.

Mme Mellon: Le mémoire est très court, de toute façon. Je vais le lire en entier.

Le président: Ça va.

Mme Mellon: Monsieur le président et membres du Comité, je suis ici à titre de représentante du *University Women's Club* d'Edmonton. Le groupe a été créé par suite d'un colloque sur les pensions parrainé par l'Université de l'Alberta, le printemps dernier, auquel la plupart des membres ont assisté. On a obtenu des fonds fédéraux, alors, l'argent n'a pas été gaspillé.

Le groupe de réforme a examiné et étudié les cinq propositions mises de l'avant par le comité, mais nous aimerions nous en tenir uniquement à votre cinquième proposition, celle qui vise à régler les problèmes particuliers à la femme, y compris la femme au foyer.

En tant qu'organisme, le *University Women's Club* est actif sur la scène locale, nationale et internationale, et travaille

[Text]

many years in helping to improve the position of women in society. Therefore our central concern has always been with the special problems facing women.

We would like to mention here that the sister club in Etobicoke put forward proposals concerning changes to the pension plan that concern private employer-sponsored pensions. These resolutions we supported. They included issues on vesting, portability, survivor benefits, information disclosure, inflation protection, and pension fund management. We state this clearly because these are very important issues of pension reform; and having supported these proposals as they were first put to us, we want to mention this.

Because they dealt with the private employers' pension plans, we have confined ourselves to changes in the public pension plan. It is only this area of reform that we wish to address with the task force right now. We would look at the following issues: an increase in the guaranteed income supplement; credit-splitting; improved survivor benefits; continuation of pension benefits upon remarriage; the child-rearing drop-out clause; and individual pensions for the non-paid labour force, or the homemaker's pensions. In addition, we would make several recommendations regarding money-purchase pension plans.

The study group recognizes its views are not necessarily novel or innovative, and that others will no doubt comment along the same lines. Nevertheless, in our view these matters are of great importance and we wish to add our voice to the central call for pension reform, thus emphasizing the urgency of the matter.

We have considered a variety of documents concerning proposals for reform. We cannot pretend to complete agreement on the exact steps to take to resolve every issue, but we have a general consensus on the principles of action. These principles actions are an overriding concern for social justice and the correction of inequities in the system so that all can achieve a humane standard of living. We would look at an evolutionary rather than a revolutionary approach to reform. We believe incremental remedies to real present problems will take us further than attempts to transform the system at large in a wholesale way.

We recognize that better pensions for women will be achieved through better wages and work conditions, in addition to changes in the pension system, and we acknowledge the responsibility of the individual as well as government to provide for adequate retirement income. The study group thus started on a platform of remedying inequities to the women in the current pension system through practical, piecemeal remedies to specific problems, which remedies do not jeopardize freedoms inherent in our current Canadian way of life but which liberalize women's access to these freedoms.

[Translation]

depuis de nombreuses années à améliorer la situation de la femme dans la société. Notre principal intérêt, donc, a toujours été les problèmes particuliers à la femme.

Nous aimerions mentionner ici que notre club soeur, à Etobicoke, a présenté des propositions de réforme des pensions en ce qui concerne les régimes de pension privés parrainés par l'employeur. Nous appuyons ces résolutions. Elles portaient sur la dévolution, la transférabilité, les prestations destinées au survivant, la divulgation de l'information, la protection contre l'inflation et la gestion du fonds de pension. Nous soulignons clairement notre appui, parce qu'il s'agit là de questions de réforme des pensions très importantes et, en conséquence, nous aimerions vous faire les observations suivantes.

Comme ces propositions portaient sur les régimes de pension privés d'employeurs, nous nous sommes limités aux réformes des régimes de pension publics. C'est tout ce dont nous voulons discuter ce matin. Nous examinerons les questions suivantes: l'augmentation du supplément de revenu garanti; le partage des crédits; l'amélioration des prestations des survivants; la continuation des prestations de pension en cas de remariage; la clause d'exclusion pour élever des enfants; les pensions individuelles pour la population active non rémunérée ou les pensions pour les personnes au foyer. Nous ferons en outre plusieurs recommandations concernant le régime de retraite à cotisations fixées d'avance.

Le groupe de travail reconnaît que ses vues ne sont pas nécessairement nouvelles ou innovatrices, et que d'autres tiendront sans doute des propos analogues. Néanmoins, nos idées sur cette question sont très importantes et nous voulons ajouter notre voix à cet appel général pour une réforme des pensions, et souligner ainsi l'urgence de la question.

Nous avons examiné divers documents portant sur la réforme des pensions. Nous ne pouvons prétendre être entièrement d'accord sur les diverses étapes de la réforme, mais nous nous entendons généralement sur les principes d'action. Ces principes sous-tendent un grand souci de justice sociale et de réparation des inégalités du système, de manière à ce que tous puissent atteindre un niveau de vie acceptable. Nous préconiserions une réforme évolutive plutôt que révolutionnaire. Nous croyons qu'il sera plus avantageux d'apporter des solutions progressives aux problèmes réels existants que d'essayer de transformer de fond en comble le système.

Nous estimons que de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail, assortis de changements au régime des pensions, permettront de meilleures pensions pour les femmes, et qu'il appartient à l'individu et au gouvernement de s'assurer de revenus de retraite suffisants. Le groupe d'étude s'est donc attaqué aux inégalités dont sont victimes les femmes dans le régime actuel des pensions en tentant d'apporter des solutions pratiques et progressives à des problèmes particuliers, solutions qui ne compromettent pas les libertés inhérentes au mode de vie actuel des Canadiens, mais qui permettront un plus grand accès des femmes à ces libertés.

[Texte]

• 1130

With this context in mind the study group wishes to focus on certain specific points concerning changes in the Canada Pension Plan.

The guaranteed income supplement: Since our concern has primarily been with the plight of the older, single, widowed or divorced woman and her right to live an independent, dignified life in retirement, we recommend that a means to better her position in these years, without greatly distorting the pension system, be instituted. As an overall increase in old age security would be the more expensive route because of its universality, we recommend at this time an increase in the guaranteed income supplement for those in the above category. Although the fact that it is income-tested may be demeaning to many, we feel that it at least serves the purpose of reaching those most in need. We further recognize that the federal government has made an increase in the GIS its first priority too, but we feel we cannot continue to wait for the right economic climate and such an increase must be immediate. This increase should be followed as soon as possible by an increase in the OAS.

The study group recommends there be an immediate increase in the GIS to bring the total federal guaranteed income of all single senior citizens to a level at least equal to the poverty level as recognized by Statistics Canada.

Two, credit splitting: We concur with the proposals put forward in the federal pension reform green paper regarding credit splitting. We believe that both partners contribute substantially to a marriage and that pension credits earned through the lifetime of such a marriage should be divided according to an equitable plan. As suggested in the position paper, this credit splitting could be provided when the younger spouse reaches age 65, when either spouse dies, or when a non-earner spouse or the lower wage earner in a two-earner couple becomes disabled. We also agree that credits could be split upon application by either spouse if the couple has been separated for more than three years. In the case of divorce, credit splitting should be automatic and mandatory and pension credits should be transferred, I think we can see now, to an RPA account for retirement purposes.

Three, survivor benefits: For the most part, we support proposals for post-retirement benefits as put forth in the green paper. We agree that the current CPP survivor benefits for spouses over age 65 be replaced by a lifetime continuing pension equal to 50% to 60% of the deceased spouse's retirement pension accrued to date after credit splitting. This pension will be lifetime, or until remarriage, at which time the surviving spouse would relinquish the right to the portion of

[Traduction]

Ce cadre établi, le groupe d'étude désire souligner certains points précis en vue de changements au Régime de pensions du Canada.

En ce qui concerne le supplément de revenu garanti, comme notre préoccupation touche d'abord au sort des femmes âgées, célibataires, veuves ou divorcées, leur droit de vivre de façon indépendante et digne à l'âge de la retraite, nous recommandons la mise en place de moyens destinés à améliorer leur situation au cours de cette période de leur vie, sans grand bouleversement dans le régime de pensions actuel. Comme une augmentation globale des pensions de sécurité de la vieillesse serait le moyen le plus coûteux, à cause de leur caractère universel, nous recommandons pour l'instant une augmentation du supplément de revenu garanti pour ces personnes. Même si le fait de se soumettre à un test de revenu peut être humiliant pour certaines d'entre elles, nous estimons que c'est là, au moins, un moyen d'atteindre celles qui sont le plus dans le besoin. Nous savons très bien que le gouvernement fédéral a fait d'une augmentation du supplément de revenu garanti sa priorité, mais nous pensons qu'il ne doit pas attendre le climat économique propice, mais agir immédiatement. En outre, cette augmentation doit être suivie le plus tôt possible d'une autre hausse de la pension de sécurité de la vieillesse.

Le groupe d'étude recommande donc une augmentation immédiate du supplément de revenu garanti, de façon à ce que le revenu garanti global provenant du gouvernement fédéral pour toutes les personnes âgées vivant seules atteigne au moins le seuil de la pauvreté, tel qu'établi par Statistique Canada.

En ce qui concerne le partage des crédits, nous sommes d'accord avec les propositions du livre vert fédéral sur la réforme des pensions. Nous pensons que les deux partenaires apportent quelque chose d'important à un mariage et que les crédits ouvrant droit à pension accumulés pendant la durée d'un mariage doivent être répartis équitablement. Comme il est proposé dans l'exposé de principe, ce partage des crédits pourrait intervenir au moment où le conjoint le plus jeune atteint l'âge de 65 ans, au moment où l'un des deux conjoints décède, ou au moment où le conjoint qui ne gagne pas un salaire, ou le conjoint qui gagne le plus faible salaire des deux, devient invalide. Nous sommes également d'accord sur le fait que les crédits devraient être partagés à la demande de l'un ou l'autre des deux conjoints, dans le cas où ils auraient été séparés depuis plus de trois ans. Dans le cas de divorce, le partage des crédits serait automatique et obligatoire, les crédits ouvrant droit à pension étant transférés—il est maintenant possible de l'envisager—en compte de pension enregistrée en vue de la retraite.

Troisièmement, en ce qui concerne les prestations de survivant, nous sommes d'accord, dans une large mesure, avec les propositions du livre vert pour la période d'après-retraite. Nous sommes d'accord avec le remplacement des prestations actuelles de survivant dans le cas du Régime de pensions du Canada pour les conjoints de plus de 65 ans, par une pension continue à vie, égale à un pourcentage allant de 50 à 60 p. 100 de la pension de retraite du conjoint décédé, accumulée jusqu'à

[Text]

the deceased spouse's pension but would retain their own portion of the split pension credits.

Four, remarriage clause: The study group recommends immediate elimination of the termination clause in the case of remarriage of a widow. When a credit-splitting system is implemented, a woman would carry her pension credits with her into a new marriage, but would be required to relinquish the part she received from her previous husband's share of the pension.

Child care drop-out clause: We are pleased to hear that Ontario has dropped its veto of the child rearing drop-out clause and that such a clause could now be included in the Canada Pension Plan. We would further add that we support those groups that have advocated that the period covered by this provision include dependent disabled family members as well as dependants under seven years of age.

I think we will re-title number six to read "individual pensions to those in the unpaid labour force, or homemaker's pension. We have spent a great deal of time discussing the role the homemaker's pension should play in the Canada Pension Plan. Always, in dealing with this controversial issue, we have kept uppermost in our minds the principle of women's quest for some measure of independence and ways to eliminate the homemaker's reliance on a spouse's earnings. This is brought home continuously by the current statistics of marriage breakdown. We support in principle the proposals put forward to the task force by the Pension Committee of the Canadian Advisory Council on the Status of Women. However, we are not prepared to address the specifics of these proposals because of our lack of statistical and financial background. Therefore, our approach to a homemaker's pension at this time will be based on principles, not specifics.

We would favour a phased-in expansion of the Canada Pension Plan to include a wider proportion of the population. Phase one would open up the plan to all those individuals who would otherwise have no access to a pension in their own right. We believe there will always be women who are not part of the paid labour force—women who live in isolated communities, mining camps, or accompany their spouses to another country and are not allowed a work permit, and that these women should be allowed some means of participating in a pension plan in their own right. The argument has been made that a pension represents a percentage of replacement income and a homemaker's pension does not fall into this category. We suggest then that the homemaker's pension be set up to represent a percentage of income coinciding closely with the CPP contribution rates, be based on an arbitrarily low minimum wage base so as not to present a conflict with women in the workforce. We would not differentiate on the basis of

[Translation]

ce jour après le partage des crédits. Cette pension serait versée à vie, ou jusqu'au mariage, auquel cas le survivant abandonnerait son droit à la partie de la pension de son conjoint décédé, tout en gardant, cependant, sa part du partage des crédits ouvrant droit à pension.

Quatrièmement, en ce qui concerne la clause de remariage, le groupe d'étude recommande l'élimination immédiate de la disposition de l'extinction. Avec l'instauration d'un régime de partage des crédits, une femme devrait pouvoir garder ses crédits ouvrant droit à pension au moment où elle se remarie. Elle n'aurait qu'à se départir de la part de la pension à laquelle elle aurait eu droit au nom de son conjoint précédent.

En ce qui concerne la clause d'exclusion pour élever les enfants, nous sommes heureux d'apprendre que l'Ontario a laissé tomber son veto à ce niveau et que cette clause peut maintenant être incluse dans le Régime de pensions du Canada. Par ailleurs, nous appuyons la proposition des groupes qui souhaitent que cette disposition s'étende aux membres à charge invalides de la famille comme aux membres à charge de moins de 7 ans.

Notre sixième paragraphe pourrait être intitulé plutôt: «Pensions individuelles aux personnes qui appartiennent à la main-d'oeuvre active non rémunérée, ou pensions aux personnes au foyer.» Nous avons passé beaucoup de temps à discuter du rôle de la pension aux personnes au foyer dans le cas du Régime de pensions du Canada. Dans notre étude de cette question controversée, nous avons essayé de toujours garder à l'esprit le désir fondamental des femmes d'en arriver à un certain degré d'indépendance, et la nécessité d'éviter que les personnes au foyer aient à dépendre uniquement du revenu du conjoint. C'est un point qui apparaît d'autant plus important dans les statistiques courantes sur les ruptures de mariages. Nous sommes d'accord en principe avec les propositions présentées au groupe de travail par le Comité des pensions du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. Cependant, nous ne sommes pas en mesure d'en discuter en détail, parce que nous n'avons pas à notre disposition les données et les chiffres de base. Donc, pour ce qui est de la pension aux personnes au foyer, nous restons sur le plan des principes.

Nous sommes d'accord avec une extension progressive du Régime de pensions du Canada, de façon à inclure une plus grande part de la population. La première phase consisterait à rendre le régime accessible à toutes les personnes qui n'ont pas droit à une pension autrement. Nous pensons qu'il y aura toujours des femmes qui n'appartiendront pas à la main-d'oeuvre active rémunérée, des femmes qui pourront se trouver dans des localités isolées, des camps miniers, des femmes qui pourront accompagner leurs conjoints dans un autre pays et qui ne pourront pas y obtenir de permis de travail. Ces femmes devraient avoir le droit de participer à un régime de pensions quelconque. D'aucuns vous ont fait valoir l'argument selon lequel la pension représente un revenu de remplacement à un certain pourcentage et que la pension de la personne au foyer ne peut pas être considérée comme telle. Dans ce cas, nous sommes prêts à proposer que la pension aux personnes au foyer soit établie de façon à suivre de près les échelles du Régime de

[Texte]

whether there are dependants at this time, but wish only to establish the principles of accessibility.

We recognize all the arguments that such a pension scheme would entail, that only those who could afford to pay for it would and they are the least likely to need this extra pension. However, it would only be a first step of a phased-in comprehensive homemaker's pension plan. If eventually a system could evolve whereby the survivor's benefits—and of course we are thinking here of widows' pensions—could be gradually reduced and a homemaker's pension increased to compensate, then all pension contributors would benefit. Demographics show a startling bulge in the retired population at the turn of the century and this, in turn, means a huge increase in widows' pensions. Therefore, the infusion of contributions through a homemaker's pension and the reduction of widows' pensions would provide a measure of securing the pension fund. This would certainly be the ultimate goal of a homemaker's pension, that it be financially advantageous, recognize woman's role in society at every level and establish a measure of independence for women.

To implement this would involve co-operation between several levels of government. The goals are easily stated, the means of attaining them are obviously not easily determined—and that we will leave with the task force.

Seven, money purchase plans: Having supported the recommendations for better vesting and portability in the private pensions, the study group has indirectly addressed the question of whether to put more emphasis on the CPP or the private pension plan. We would obviously recommend improvements to both systems. Our expertise in the financial area is limited and we shall only say we feel it necessary to have some vehicle, such as the RPA, to allow small business to give their employees the benefit of a portable pension.

Sex discrimination, annuities: We would support the women's groups who have recommended that annuities under money purchase plans be calculated without regard to the sex of the annuitant, for women in retirement have the same financial needs as men.

This sums up our brief, which is very short. We just wanted to deal with the women's issues, as far as the Canada Pension Plan goes. As stated earlier, these recommendations were put together by a representative group after participation in seminars held at the local, provincial and national levels. It

[Traduction]

pensions du Canada, et se fonde sur un salaire minimum arbitraire, de façon à ne pas entraîner de conflit avec le groupe des femmes qui font partie de la main-d'oeuvre active. Nous ne demandons pas, à ce moment-ci, d'inclure comme facteur les personnes à charge. Nous voulons seulement établir des principes d'admissibilité.

Nous savons très bien que d'aucuns prétendront qu'un tel régime de pensions ne serait admissible qu'aux personnes qui en auront les moyens, et que ce sont justement ces personnes qui ont le moins besoin d'une pension supplémentaire. Nous faisons valoir, quant à nous, que ce ne serait qu'une première étape en vue d'un régime de pensions complet et progressif pour les personnes au foyer. Nous pensons qu'un régime qui aurait pour effet de réduire progressivement la pension de survivant—nous parlons plus particulièrement de la pension de veuve, ici—pour accroître la pension des personnes au foyer en contrepartie, présenterait des avantages pour tous les cotisants. Les études démographiques montrent que la population de retraités risque d'augmenter considérablement à la fin de ce siècle, ce qui laisse entrevoir une augmentation considérable de la pension des veuves. Dans ce contexte, une nouvelle infusion de cotisations par la voie d'un régime de pensions pour les personnes au foyer, avec une réduction de la pension de veuve, ne peut que contribuer à renforcer la caisse de pension. C'est le but ultime d'un régime de pensions pour les personnes au foyer, qu'il soit avantageux financièrement, qu'il reconnaisse le rôle des femmes à tous les niveaux de la société, et qu'il leur accorde une certaine mesure d'indépendance.

Pour y arriver, il faudrait évidemment la coopération de plusieurs paliers de gouvernement. Si les objectifs sont facilement identifiables, les moyens de les atteindre le sont moins. Nous nous en remettons, pour cette dernière partie, au groupe de travail.

En ce qui concerne les régimes de souscription au comptant, notre groupe de travail s'est dit d'accord avec les recommandations visant une meilleure dévolution et une meilleure transférabilité dans les régimes de pensions privés. Il s'est ainsi penché sur la question de savoir si l'accent doit être mis davantage sur le Régime de pensions du Canada ou sur les régimes de pensions privés. Nous recommandons de fait des améliorations dans les deux types de régimes. Nous ne sommes évidemment pas des experts dans le domaine financier, mais nous pensons qu'il est bon d'avoir un moyen, comme les comptes de pensions enregistrés, de faire en sorte que les petites entreprises offrent des pensions transférables à leurs employés.

En ce qui concerne la discrimination selon le sexe et les rentes, nous sommes d'accord avec les groupes de femmes qui ont recommandé que les rentes prévues au titre des régimes de souscription au comptant soient calculées sans tenir compte du sexe du cotisant. En effet, les femmes retraitées ont les mêmes besoins financiers que les hommes retraités.

Voilà qui résume notre mémoire, par ailleurs fort bref lui-même. Nous n'avons voulu traiter que des questions qui intéressent les femmes dans le cadre du Régime de pensions du Canada. Comme nous l'avons déjà indiqué, ces recommandations ont été préparées par un groupe représentatif, après la

[Text]

represents an awareness of the pension reform debate and acknowledgement of our interest and concern regarding the issue. We shall continue to raise these issues of reform by participation in forums, by initiating workshops for members—of which we have already had one, I might state—and by assisting other women's groups in publicity campaigns, which we have been able to do this past week. We put together a package and a bulletin board to quite a large women's group and they got a very good reception.

We hope that by addressing the problems of women and pensions that some of the inequities can be solved. We are pleased to have had the opportunity to participate in this discussion on pension reform.

If you have any questions, we will be glad to . . .

The Chairman: I just want to thank you, Mrs. Mellon. I know the amount of work that goes into these briefs. It is not just the brief that comes forward, it is the amount of time you have put in, probably, in terms of group discussions that you have had at your club.

Mrs. Mellon: This is true.

The Chairman: You mention as well the Etobicoke . . . we did have Mrs. Chernicky before the committee in Vancouver, who represents a women's club at Etobicoke.

Mrs. Mellon: Oh, excellent.

• 1140

The Chairman: She was there.

Before I open for questions, I know you mentioned that because of your lack of statistical and financial background you could only enunciate the principals of the homemakers pension. I can say, on behalf of the committee, that we have access to the statistical background and to the financial background.

Mrs. Mellon: You are further ahead. I appreciate that. It is a thorny issue. We have discussed it from every possible angle and I think we have realized that the more you know the less you know in the whole area of pension debate.

I would like to say that when we first started discussing this we thought widows pensions must go up to 70%; 60% is too low. However, as we have been able to see the bigger picture, I think our thought is, when we look down the line, that we would not encourage an increase in widows pensions but would hold the line and try and think in terms of the green paper's suggestions. These, including credit splitting, would see a slight increase of what there is currently. I think one thing that evolved from our discussion was that we would like to see it hold the line and some other method, being the homemakers, slowly phased in. I know that you are faced with the same dilemma with these pensions.

[Translation]

tenue de colloques à l'échelon local, provincial et national. Nous voulons ainsi montrer que nous suivons le débat sur la réforme des pensions et que nous y prenons un intérêt marqué. Nous continuerons d'examiner cette réforme aux moyens de rencontres, d'ateliers pour nos membres. Nous avons déjà commencé. Nous essaierons également d'aider les autres groupes de femmes en vue de campagnes publicitaires. Nous avons agi à cet égard dès cette semaine. Nous avons préparé une documentation et des feuillets d'information au profit d'un groupe important de femmes. Les résultats ont été excellents.

Nous espérons aider à résoudre les injustices en nous attaquant à ces problèmes touchant les femmes et les pensions. Nous vous sommes reconnaissantes de nous avoir donné l'occasion de participer à vos travaux sur la réforme des pensions.

Nous répondrons volontiers à vos questions, si vous en avez . . .

Le président: Merci, madame Mellon. Je sais tout le travail qu'entraîne la préparation de ces mémoires. Il ne s'agit pas seulement de le présenter; il faut le préparer auparavant. Il faut probablement tenir toutes sortes de rencontres avec les membres.

Mme Mellon: C'est exact.

Le président: Vous avez parlé du club d'Etobicoke . . . À Vancouver, nous avons entendu M^{me} Chernicky, au nom du club de femmes d'Etobicoke.

Mme Mellon: Très bien.

Le président: Elle était des nôtres à Vancouver.

Avant d'ouvrir la période des questions, je voudrais vous dire quelque chose. Vous avez dit que, comme vous n'aviez pas les données statistiques et les chiffres nécessaires, vous ne pouviez parler de la question des pensions pour les personnes au foyer que sur le plan des principes. Je puis vous dire, au nom du Comité, que nous disposons de ces données statistiques et de ces chiffres.

Mme Mellon: Je sais que vous êtes plus avancés que nous sur ce sujet. Il est très difficile. Nous l'avons discuté sous tous les angles possibles. Nous nous sommes aperçues que plus nous avançons, plus nous en avons à apprendre dans toute cette question des pensions.

Par exemple, au départ, nous croyions que les pensions de veuve devaient augmenter à 70 p. 100; selon nous, 60 p. 100 c'était trop peu. Au fur et à mesure que nous avons pu examiner la question sous d'autres rapports, nous nous sommes aperçues qu'il ne convenait pas d'augmenter les pensions de veuve. Il fallait au contraire les maintenir à leur niveau actuel et aller dans le sens proposé par le livre vert. Avec les dispositions prévues dans le livre vert, y compris le partage des crédits, il y aurait légère augmentation par rapport à ce qui existe actuellement. Nous en sommes finalement venues à la conclusion, quant à nous, qu'il fallait maintenir le niveau actuel de ces pensions et plutôt introduire progressivement

[Texte]

The Chairman: Yes.

May I ask, just for background information for the committee members, in your discussions with the various women, what was the statistical breakdown, roughly, in that group between those who worked and those who stayed home.

Mrs. Mellon: In our groups?

The Chairman: Yes.

Mrs. Mellon: Mrs. Booth is a widow who is back in the workforce, and of our group of about 14 there were three or four widows. About half and half.

The Chairman: Half and half.

Mrs. Mellon: Right.

The Chairman: Very good. Thank you.

Mrs. Mellon: So we have concerned individuals too.

The Chairman: Good.

Mrs. Killens, did you want to lead off?

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.*

Your brief has been consistent with all the other womens' groups'. I find yours is very clear, and you seem to have an understanding of our problem of trying to come to grips. You are the first one to state that you understand our problem.

Mrs. Mellon: This may come about because I have read all the proceedings that came to us so I think we have a better understanding of what is right.

Mrs. Killens: All right. On the first page, where you give us a series of your concerns, among them you speak of disclosure. When you elaborate in your brief, you do not touch on disclosure again. I have a worry there because when I have been asking questions of some of the employer groups about disclosure I say: To whom? They say: To the employee. My question is: How about the spouse at home? How will she know? How can she have an input into it?

I am sure Mrs. Booth, as a widow, would have a reaction to this.

Mrs. J. Booth (Pension Reform Study Group): I do not like, personally, to see more regulation than is absolutely essential. Perhaps part of the answer is educating employers to deal with couples rather than just the individual employee. I think some companies are attempting to do that. They do not discuss pension without having both partners there. That seems be a relatively new thing in industry which is perhaps a step in the right direction. Perhaps regulation of it ultimately would have to be the way to go, but I would hesitate to press for that because I think it would be almost impossible to impose.

[Traduction]

quelque chose comme la pension pour les personnes au foyer. Je sais que vous faites face à ce même dilemme.

Le président: Oui.

Pour l'information du Comité, je voudrais avoir un renseignement. Nous avons demandé aux autres groupes de femmes qui ont comparu devant nous quelle était à peu près la part de leurs membres qui travaillaient à l'extérieur et la part de leurs membres qui travaillaient à la maison.

Mme Mellon: Vous voulez savoir ce que c'est dans notre groupe?

Le président: Oui.

Mme Mellon: M^{me} Booth est une veuve qui est retournée à la main-d'oeuvre active. Dans notre groupe de 14, il y a trois ou quatre veuves. A peu près moitié-moitié.

Le président: Moitié-moitié.

Mme Mellon: Oui.

Le président: Très bien.

Mme Mellon: Nous comptons parmi nous des personnes intéressées.

Le président: Parfait.

Vous voulez commencer, madame Killens?

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.*

Votre mémoire ne diffère pas tellement de ce que nous avons reçu des autres groupes de femmes. Le vôtre est très clair et montre une bonne compréhension du problème qui nous occupe. Par ailleurs, vous êtes la première à indiquer que vous comprenez notre situation.

Mme Mellon: C'est peut-être parce que j'ai eu l'occasion de lire tous les comptes rendus qui me sont parvenus. Je pense que nous sommes assez bien placées.

Mme Killens: Très bien. À la première page, vous nous faites la liste de toutes vos préoccupations. Parmi ces préoccupations, vous indiquez la divulgation de l'information. Cependant, vous n'y revenez pas dans le corps de votre mémoire. C'est un point qui m'intéresse particulièrement, parce que j'ai posé la question à des groupes d'employeurs. Lorsque je leur ai demandé à qui ils divulgueraient l'information, ils m'ont répondu: à l'employé. Qu'en est-il du conjoint? Comment saura-t-il? Comment pourrait-il avoir son mot à dire?

Je suis sûre que M^{me} Booth, en tant que veuve, comprend très bien la situation.

Mme J. Booth (groupe d'étude sur la réforme des pensions): En ce qui me concerne, je ne souhaite pas une réglementation plus poussée que ce qui est absolument nécessaire. La solution consisterait peut-être en partie à éduquer les employeurs, de façon à ce qu'ils essaient de traiter avec les couples plutôt que seulement avec leurs employés. Je sais qu'il y a des compagnies qui procèdent de cette façon. Elles demandent que les deux conjoints soient là lorsque les pensions sont discutées. C'est nouveau dans l'industrie, c'est un pas dans la bonne direction. Il faudrait peut-être en venir à la réglementation, un jour, mais

[Text]

Mrs. Killens: Yes.

Mrs. Booth: A great many women have no idea of what their situation really is.

Mrs. Killens: On page 3 you draw our attention to the fact that when one gets better wages and better working conditions they will have better pensions. I think you mean that when we eliminate discrimination and we have equal wages for work of equal value we will then be able to look after our own pensions. This is the ultimate goal of the womens' movement. I understand that very clearly, and I am an advocate of that position myself.

I do have a question on page 2. Although your brief speaks only of recommendations to the public sector, I would like to ask you three questions regarding your point of view for the public sector and whether you would apply that to the private sector. For example, would you advocate mandatory credit splitting in the private sector? You advocate credit splitting for the CPP, but would you advocate credit splitting also for the private pension?

Mrs. Mellon: I think we just dealt with the CPP as the first step again. Once you have accomplished that, you would look at further splitting. We were trying to be practical, I guess.

Mrs. Killens: Oh yes, but . . .

Mrs. Mellon: The philosophy would follow through, yes.

Mrs. Killens: You would have no objection?

Mrs. Mellon: That is right.

Mrs. Killens: Okay. Thank you.

On survivors benefits—that is, after death—again the private sector and upon remarriage, would you advocate that that pension be kept even in the private sector? In these days of three or four marriages I do not know which wife will get it.

Mrs. Booth: We are facing that problem. I guess our feeling was that credit splitting, if it was instituted all down the line, would eventually resolve that difficulty.

Mrs. Killens: Yes. That is true.

On the child care . . .

Mrs. Mellon: We were thinking more, in talking about private pension plans, whether women should just be better informed as to survivor benefits, whether they should learn to take the full pension or have the survivor take the 50% and a widow would then receive ultimately 25% of that pension. I do not think we were thinking in terms other than that.

Mrs. Killens: I see.

[Translation]

j'hésiterais à le demander tout de suite, parce que ce serait quelque chose qui serait presque impossible à imposer.

Mme Killens: Je comprends.

Mme Booth: Par ailleurs, je sais qu'un grand nombre de femmes n'ont absolument aucune idée de ce qu'est leur situation.

Mme Killens: À la page 3 de votre mémoire, vous attirez notre attention sur le fait que c'est quand on obtient un meilleur salaire et de meilleures conditions de travail qu'on a droit à de meilleures pensions. Je pense que vous soulignez là la nécessité d'éliminer la discrimination et d'en arriver à avoir un salaire égal pour un travail égal comme étape essentielle en vue de pensions améliorées en ce qui nous concerne. C'est l'objectif ultime du mouvement des femmes. Je comprends très bien ce point de vue et j'essaie de le défendre moi-même.

J'ai une question au sujet de ce que vous dites à la page 2. Vous ne parlez que du secteur public, dans votre mémoire, mais j'aimerais vous poser trois questions à ce sujet. Je voudrais savoir si ce que vous proposez pour le secteur public s'applique également au secteur privé. Par exemple, seriez-vous d'accord avec le partage des crédits obligatoire dans le secteur privé? Vous parlez du partage des crédits dans le cas du Régime de pensions du Canada, mais vous le verriez également pour les pensions privées?

Mme Mellon: Nous avons commencé par traiter du Régime de pensions du Canada. Pour nous, c'est la première étape avant d'aller plus loin pour ce qui est du partage des crédits, par exemple. Nous essayons d'être pratiques.

Mme Killens: Je comprends . . .

Mme Mellon: Le principe serait quand même établi.

Mme Killens: Vous n'y verriez pas d'inconvénient?

Mme Mellon: Non.

Mme Killens: Merci.

En ce qui concerne les prestations au survivant, c'est-à-dire celles qui interviennent après le décès, vous les maintiendriez, même après un remariage, dans le secteur privé? À notre époque, où une personne peut se marier trois ou quatre fois, il pourrait être difficile de déterminer le bénéficiaire.

Mme Booth: Nous nous sommes butées à ce problème. Nous en sommes venues à la conclusion que le partage des crédits institué à tous les niveaux serait une façon de le résoudre.

Mme Killens: C'est exact.

En ce qui concerne la clause d'exclusion pour élever les enfants . . .

Mme Mellon: Pour ce qui est des régimes de pensions privés, nous voudrions que les femmes soient mieux informées quant aux prestations au survivant. Il faudrait qu'elles sachent si elles doivent accepter leur pleine pension ou opter ultimement pour le 25 p. 100 du 50 p. 100. Nous n'allons pas plus loin que cela.

Mme Killens: Je vois.

[Texte]

It has been brought to our attention on the child drop-out clauses that some groups would like us to extend it to a homemaker who would look after a disabled dependent or elderly parents. Do you have any point of view on that?

Mrs. Mellon: I know the question was raised of what time limits would be on that. There is a definite timeframe for a woman with a child under seven. So we have discussed that and felt that maybe some average term of, say, 10 years . . . If you took the average homemaker having two children and being out of the workforce 10 years, say, on an average, then that same principal would apply to someone home with a disabled dependent. After that period they would perhaps have to look into a contribution of their own. Otherwise, it is unending.

Mrs. Killens: It also a very difficult question for us because the definition of disabled is different and it would be very difficult to apply.

Mrs. Mellon: That is right.

Mrs. Killens: I think I am going to leave the questions to my colleagues. I know they have more questions.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Mrs. Killens.

Mr. Miller and Mr. Weatherhead, in that order.

Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. We welcome you before us today and appreciate your concentrating on one specific area of pension. I think we are getting to the point now where we have to start focusing on specifics so your comments are very much appreciated for doing that.

Mrs. Mellon: Excellent.

Mr. Miller: Your immediate concern, obviously, is people being below the poverty line, and you have addressed that by asking for an immediate GIS improvement and in future some improvements to the Old Age Security. Do you have a figure in terms of what role OAS should play? Is there a percentage of average industrial wage that you are looking at?

Mrs. Mellon: I know, in reading, it said that the OAS has fallen below its intended level when it was first introduced.

In looking specifically at people, I was out in B.C. and spent a week with my parents and spoke to just people who were retired. In a week I met no one who was under 65 years of age. I came to the conclusion that everyone needs more. If I were to ask them what they would like, each had about the same level they would want but each was looking at a completely different level at which they were living. One person managed quite comfortably on \$7,000, but they could use a little more. The same person said "We could use a little more", and they were living at a level where they had two cars and a home. So it is very difficult to say.

[Traduction]

En ce qui concerne la clause d'exclusion pour élever les enfants, il y a des groupes qui nous ont demandé de l'étendre aux personnes au foyer qui s'occupent de personnes à charge invalides ou de parents âgés. Vous avez une opinion à ce sujet?

Mme Mellon: Je sais que d'aucuns se sont demandé quelle serait la limite. Il y aurait évidemment une limite pour une femme qui aurait un enfant âgé de moins de 7 ans. Nous nous sommes posé la question et nous nous sommes dit qu'une moyenne de dix ans, par exemple . . . Dans le cas d'une femme qui resterait au foyer avec deux enfants, elle pourrait être en dehors de la main-d'oeuvre active pour dix ans, en moyenne. Le même principe pourrait s'appliquer dans le cas d'une femme qui s'occuperait d'une personne à charge invalide. Au delà de cette période, il faudrait qu'elle cotise à ses propres frais. Sinon, il n'y aurait plus de fin.

Mme Killens: C'est un problème qui nous cause beaucoup de difficulté, parce que la définition de personne invalide varie beaucoup. Il serait ardu de l'appliquer uniformément.

Mme Mellon: En effet.

Mme Killens: Je vais donner la chance à mes collègues. Je sais qu'ils ont, eux aussi, des questions à vous poser.

Merci.

Le président: Merci, madame Killens.

M. Miller, suivi de M. Weatherhead.

Monsieur Miller, d'abord.

M. Miller: Merci, monsieur le président. Je vous souhaite la bienvenue au Comité. Je vous remercie d'avoir bien voulu vous concentrer sur certains points précis de la question des pensions. Nous en sommes à cette étape, de sorte que votre contribution est fort appréciée.

Mme Mellon: Tant mieux.

M. Miller: Il est évident que vous vous préoccupez du sort des personnes qui vivent sous le seuil de pauvreté. Aussi, vous avez recommandé une augmentation immédiate du supplément de revenu garanti et des améliorations graduelles aux pensions de sécurité de la vieillesse. Pour ce qui est de ces dernières pensions, vous savez quelle part elles devraient représenter? Envisagez-vous un pourcentage précis de la moyenne des salaires industriels, ou quelque chose du genre?

Mme Mellon: Je sais qu'il est indiqué que les pensions de sécurité de la vieillesse ne sont plus au niveau qui avait été prévu.

Pour ce qui est d'exemples précis, j'étais en Colombie-Britannique, récemment, où je passais une semaine avec mes parents. J'ai eu l'occasion de parler, à ce moment-là, avec des retraités. Au cours de cette semaine, je n'ai rencontré personne qui avait moins de 65 ans. J'en suis venue à la conclusion que tout le monde avait besoin de plus d'argent. Chacun avait son idée de ce que devait être le niveau, mais ce niveau variait beaucoup selon les situations. Il y avait une personne qui se tirait très bien d'affaire avec \$7,000, par exemple, mais qui pourrait toujours accepter un peu plus. Il y avait une autre personne qui disait «vouloir un peu plus», mais qui était déjà à

[Text]

[Translation]

un niveau où elle pouvait se payer deux voitures en plus d'une maison. Le problème, donc, n'est pas facile à résoudre.

• 1150

Mr. Miller: Okay. Many women's groups have premised their briefs on the basis of having the Canada Pension Plan doubled. You have not addressed that in your brief. Are you anticipating that these recommendations are on the basis of some improvement at least of the Canada Pension Plan?

Mrs. Mellon: We realize that contributions have to be increased just to cover the pension plan without anything else down the line. We did not even want to address the issue. We certainly do not see it being increased to 50% replacement. I think we were looking at a more practical viewpoint.

Mr. Miller: Did you discuss the funding of the Canada Pension Plan? Are your women's groups satisfied that the Canada Pension Plan should be a pay-as-you-go system, rather than what we heard this morning from the chamber?

Mrs. Mellon: Beyond understanding how it works, we really did not get beyond how we would like to see it. We see all sides, but I do not think we could make a recommendation on how it should be funded.

Mr. Miller: One further question I think will be all. A great deal of concern has been expressed about widows between the ages of 60 and 65 and there is really very little pension income there. Has your group any recommendations as to whether they should be able to come under a public pension system earlier than age 65?

Mrs. Mellon: No, we did not, although we were aware. Even our own provincial government has come up with a plan to cover this group, just preretirement—when the husband is retired and they are caught in the squeeze. I have talked to a lot of women and their worst years was that period before 65, before they came into all the benefits. But, no, we did not address increasing their benefits through the CPP.

Mr. Miller: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I was going to question on the same points as Ted Miller. But that reference on page 3 that an increase should be followed as soon as possible by an increase in the OAS. That was an increase in the GIS should be followed by an increase in the OAS. If we are trying to, first of all, help those who are below the poverty line, and that is just one aspect of the whole business of pension reform, though very important, why do you think there should be an increase in the OAS at the same time to everybody whether people need it or do not need it?

M. Miller: Très bien. Beaucoup de groupes de femmes sont partis du principe, dans leur mémoire, qu'il fallait d'abord doubler le Régime de pensions du Canada. Vous n'en avez pas parlé, quant à vous. Vos recommandations supposent quand même une certaine amélioration du Régime de pensions du Canada?

Mme Mellon: Nous savons très bien qu'une augmentation des cotisations est nécessaire seulement pour le maintien du régime tel qu'il existe actuellement. Nous n'avons donc pas été plus loin. Nous ne voyons certainement pas comment il pourrait être augmenté de façon à représenter un revenu de remplacement de 50 p. 100. Nous devons être pratiques.

M. Miller: Vous avez discuté du mode de financement du Régime de pensions du Canada? Vos membres sont d'avis que le Régime de pensions du Canada devrait être contributif plutôt que financé de la façon indiquée ce matin par la Chambre de commerce?

Mme Mellon: Nous avons essayé de voir comment il fonctionnait, mais c'est tout. Nous n'avons pas essayé de le réformer. Nous voyons les possibilités, mais nous ne sommes pas en mesure de présenter des recommandations sur ce mode de financement.

M. Miller: Une dernière question, si vous le permettez. Il a beaucoup été question du sort des veuves ayant de 60 à 65 ans et de leur manque à gagner. Votre groupe a-t-il des recommandations les concernant et leur permettant de profiter d'un régime de pensions public avant 65 ans?

Mme Mellon: Non, même si nous sommes au courant de leur situation. Notre propre gouvernement provincial a établi un régime qui s'applique à ce groupe de pré-retraités, lorsque le mari est à sa retraite et que le couple voit ses revenus diminuer de façon sensible. Pour avoir parlé à un grand nombre de femmes, nous savons que les pires années qu'elles ont passé ont été avant qu'elles atteignent l'âge de 65 ans, avant qu'elles aient droit à tous les avantages prévus. Cependant, nous n'avons pas examiné la possibilité de leur accorder des prestations par la voie du Régime de pensions du Canada.

M. Miller: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: J'allais poser les mêmes questions que Ted Miller, mais je vais aborder d'autres points. Je voudrais, par exemple, revenir sur cette augmentation prévue à la page 3, suivie d'une autre augmentation des pensions de sécurité de la vieillesse le plus tôt possible. Il s'agit d'une augmentation du supplément de revenu garanti, suivie d'une augmentation des pensions de sécurité de la vieillesse. Nous savons que les personnes qui se trouvent sous le seuil de pauvreté ne sont pas les seules concernées par cette réforme des pensions, mais elles représentent un groupe quand même très important. Si c'est à elles que vous voulez vous adresser d'abord, pourquoi pré-

[Texte]

Mrs. Mellon: It was just a general consensus that the OAS should be raised ultimately. It had fallen below the level that was originally intended, and I think everyone was in agreement that it should be raised. Then I suppose those who do not need it, this is something we were not quite sure about. These people are taxed obviously, if they go . . . If it is not, you are getting back equal to the amount going out to these people who do not need OAS.

Mr. Weatherhead: You never tax the whole amount. That is the thing.

Mrs. Mellon: That is a good question that we have wondered about ourselves. There are certain people who do not need it.

Mr. Weatherhead: I think almost all the women's groups who have come before us, including the main national groups, I believe, have talked in terms of as almost a priority an increase in the CPP from 25% to 50%. Now in answering to Ted Miller's questions, I gather you are pretty lukewarm on that and think that might be too extravagant.

Mrs. Mellon: We certainly did talk about 50%. We are looking at it from a practical viewpoint of the poor person who has so many payroll deductions now that there certainly has to be increases; but I guess we looked at it from a practical viewpoint that these increases have to fall within reason of what the poor wage earner is going to . . . Most people we talked to did not have a concept of it. If we said "would you accept an increase to 8%", they really did not know what you were talking about. We could see an increase certainly up to that. I thought we would mention 15%. I think we just throw up our hands, we cannot conceive of . . .

Mr. Weatherhead: We are having the same problems you mentioned as to looking at various percentages and figures to try to get it all into some sort of order in our own minds. But it seems to me that Lucie Pépin's group and others go to a position that if you get the increase in the CPP then the credit splitting and everything is quite worth while, and that is as far as we need to go. I think I am more or less right there. But if the increase in the CPP is not very meaningful, then the credit splitting and everything else will not mean as much, obviously; there will be an improvement, but it will not mean as much. And so I was interested in your caution in not really wanting any increase at all.

Mrs. Mellon: Another area we looked into, we talked to about 11 or 12 widows in different circumstances. We have very good subsidized housing here, and so we found it difficult to find a widow who was in these deprived circumstances that everyone talks about. So it is not fair. I am sure in the Maritimes and Ontario there are cases, but here we just

[Traduction]

voyez-vous tout de suite après la première augmentation une autre augmentation des pensions de sécurité de la vieillesse, que les bénéficiaires en aient besoin ou non?

Mme Mellon: Un consensus général s'est établi autour de cette augmentation ultérieure des pensions de sécurité de la vieillesse. Elles ne sont plus au niveau qui avait été prévu au départ. Tout le monde, au sein de notre groupe, était d'avis qu'elles soient haussées. Pour ce qui est des personnes qui n'en auraient pas besoin, nous ne sommes pas sûres de ce qu'il faut faire à ce sujet. Il est évident que ces personnes ont quand même payé des impôts . . . Le montant pour ceux qui en ont besoin et ceux qui n'en ont pas besoin est égal.

M. Weatherhead: Justement, les impôts ne couvrent pas tout le montant.

Mme Mellon: Nous nous sommes nous-mêmes interrogées à ce sujet. Il est évident qu'il y a des gens qui n'en ont pas besoin.

M. Weatherhead: Je pense que presque tous les groupes de femmes qui se sont présentés devant nous, y compris les groupes nationaux les plus importants, nous ont indiqué que la priorité devait être une augmentation du Régime de pensions du Canada d'un niveau de 25 p. 100 à un niveau de 50 p. 100. Si je comprends bien ce que vous avez dit en réponse aux questions de Ted Miller, vous hésitez beaucoup à ce sujet. Vous pensez que ce pourrait être extravagant.

Mme Mellon: Nous avons certainement parlé de ce niveau de 50 p. 100. Nous avons essayé, d'un point de vue pratique, de nous mettre à la place d'une personne pauvre qui subit déjà beaucoup de déductions salariales. Nous nous disons que ces augmentations doivent être raisonnables, de façon à ce que la personne qui gagne un faible salaire . . . La plupart des gens que nous avons interrogés à ce sujet n'avaient pas d'idée. Si nous leur demandions: «Êtes-vous prêts à accepter une augmentation de 8 p. 100?», ils ne savaient pas de quoi nous parlions. Nous pouvons certainement avoir une augmentation à ce niveau. Nous avons aussi pris le chiffre de 15 p. 100. Nous ne pouvons pas voir . . .

M. Weatherhead: Nous avons eu le même problème en ce sens que nous avons dû jongler avec les pourcentages et les chiffres. Pour ce qui est de l'attitude adoptée par le groupe de Lucie Pépin et par d'autres, ce n'est que s'il y a une augmentation du Régime de pensions du Canada que le partage des crédits, et tout le reste, devient intéressant. Il me semble, quant à moi, que c'est tout ce que nous avons à faire. Si l'augmentation du Régime de pensions du Canada n'est pas vraiment significative, les avantages que comporte le partage des crédits, par exemple, ne sont pas aussi sentis. Il y a une amélioration du régime, mais cette amélioration n'a pas tellement d'effets. C'est pourquoi je me demande pourquoi vous êtes si prudentes face à une augmentation, quelle qu'elle soit.

Mme Mellon: Nous avons également parlé à un groupe de 11 ou 12 veuves dans des situations différentes. Nous avons le logement subventionné, ici, par exemple. Aussi, il nous a été difficile de trouver ces cas de veuves en détresse dont tout le monde parle. Donc, ce n'est pas juste. Je suis sûre que dans les provinces Maritimes et en Ontario, il y a des cas, mais il se

[Text]

personally have not run across them, perhaps because we have very good subsidized housing. Out of about 11 women we spoke to, only three were in their own homes, the rest were all in very nice two-bedroom, one-bedroom subsidized housing and they were managing. So I guess that influenced our thoughts on... We would like to see more money perhaps going to this area instead of...

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Reid, and then Mr. Dantzer.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman. I have a question on a very narrow aspect, but before asking it, I too want to commend the study group for their very excellent submission.

I would like you to turn to that item number 6, non-paid individual's pension. It is a narrow matter, but a very controversial one of some great concern to us.

Would you expound, if you would, on the basis or premises of your independence for women, accessibility to pensions for women. On your comments made in item 6, are you suggesting, without regard to the income of the earning spouse, assuming he is a male, that a homemaker should be entitled to a pension in her own right to the level which you set out, or are you somehow relating it to a spousal income in the exemption category that a tax-paying spouse might get over the years?

You have already indicated to my friend Mr. Miller that you are not concerned with women... That is putting it wrongly, you are concerned, but I do not think under the Canada Pension Plan you will be able to include women under the age of 65, but if you have any ways and means of doing so, you might do so, because they are a matter of real concern to us. By doing so, you will be the first group that would breach the contributory aspect of a Canada Pension Plan if we made provision for homemakers on some credit basis without making actual fund contributions. If you are going to fund, how do you propose to make a contribution from year to year by this non-working homemaker?

So I am really asking you to expound, or expand, if you would, on that homemakers' provision, even adding something that you have not included in your brief, so we can appreciate the specifics behind your thinking.

Mrs. Mellon: Could I pass that on?

Mrs. Booth: To start with, I have some problems with the terminology of homemakers' pension, because I think there are a number of other groups that fall into this same kind of category. There seems to be, particularly in these economic times, an increasing number of housepersons. I meet them fairly regularly. There are commissioned workers who do not fall into any other category. Although they are paid, the vast majority of part-time workers, some of them would come into

[Translation]

trouve seulement que nous n'en avons pas rencontré personnellement. C'est peut-être qu'ici, nous avons un excellent réseau de logements subventionnés. Parmi les onze femmes à qui nous avons parlé, seulement trois vivaient dans leur propre maison. Les autres avaient de très beaux appartements subventionnés de deux chambres ou d'une chambre à coucher. Elles se tiraient très bien d'affaire. Nous avons certainement été influencées par ce que nous avons vu... Ce que nous souhaiterions, c'est qu'il y ait plus d'argent injecté à ce niveau plutôt...

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Reid, suivi de M. Dantzer.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président. J'ai une question sur un sujet très précis, mais auparavant, je voudrais également féliciter le groupe d'étude pour son excellent travail.

Je voudrais revenir sur ce paragraphe n° 6, ayant trait aux pensions pour les personnes ne touchant pas de salaire. C'est un sujet très controversé, qui nous préoccupe beaucoup.

A partir de ces principes que vous établissez au départ, l'indépendance pour les femmes, leur accessibilité aux pensions, vous pouvez nous donner plus de détails. À votre paragraphe 6, vous voulez dire qu'une personne au foyer, quel que soit le revenu de son conjoint, en supposant que ce soit un homme, aurait droit à une pension au niveau que vous déterminez? Ou est-ce que vous tenez compte, dans cette catégorie, du revenu imposable du conjoint au cours des années?

Vous avez indiqué plus tôt à mon collègue, M. Miller, que vous ne vous préoccupez pas des femmes... Je m'exprime mal, vous vous en préoccupez, mais vous ne voulez pas inclure les femmes de moins de 65 ans dans le Régime de pensions du Canada. Si vous avez d'autres moyens d'améliorer leur sort, nous aimerions les connaître, parce que nous nous inquiétons à leur sujet. Par ailleurs, vous seriez le premier groupe qui s'attaquerait à l'aspect contributif du Régime de pensions du Canada avec vos propositions pour les personnes au foyer. Si je comprends bien, elles recevraient des crédits sans cotiser à la caisse. S'il y avait une cotisation quelconque, quelle forme prendrait-elle pour ces personnes au foyer qui ne travailleraient pas à l'extérieur?

Donc, j'aimerais que vous me donniez plus de détails au sujet de vos propositions touchant les personnes au foyer, que vous alliez plus loin que ce que vous indiquez dans votre mémoire, de façon à ce que nous ayons une meilleure idée de ce que vous nous dites.

Mme Mellon: Je puis faire appel à vous?

Mme Booth: D'abord, j'ai des problèmes de définition en ce qui concerne cette pension des personnes au foyer. Il y a un grand nombre de personnes qui tombent dans cette catégorie. Par exemple, notre situation économique actuelle fait qu'il y a beaucoup de personnes qui travaillent dans les maisons. J'en rencontre assez souvent. Elles sont rémunérées, mais ne peuvent pas être classées dans d'autres catégories. Il y a

[Texte]

this. So I have some problem with the terminology to start with.

I am in favour of a contributory sort of thing, and as a group we felt that the dollars had to come from somewhere and that people should, as far as their means allow, contribute to whatever benefit they are going to derive.

One of the suggestions we discussed and had some problems with in dealing with homemakers or housepersons is that perhaps the individual who reaps the benefit of these services should be compelled to pay towards a pension plan in the servicee's name. I do not see why that would be a difficult thing to institute mechanically through the Income Tax Act—of if an individual claims their spouse as wholly dependent and claims that deduction,

Mr. Reid (St. Catharines): And the exemptions accordingly.

• 1200

An hon. Member: Make exemptions accordingly.

A Witness:—yes—then they would contribute to a CPP in that individual's name.

I think there are a large number of people who would have difficulties with that, because it obviously reduces their exemption. But those were the only mechanics I could come up with that would deal with it.

The Chairman: Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Than you very much.

I would like to commend the University Women's Club on their approach. I must say I like coming back to Alberta, because I think you people really know where it is at in this province, with statements like this, with an overriding concern for social justice, an evolutionary rather a revolutionary approach to reform, acknowledgement of responsibility of the individual. That is the stuff I like to hear and I hope the fellow members of my committee listen to.

On page 2—I would like to ask you about some of the statements you make. You say you join your voice to the central call emphasizing the urgency of the matter. Tell me, why is there an urgent need for pension reform?

Mrs. Mellon: I would say the one area we are most concerned with is credit-splitting for women. Any area that would put a woman into a position where she is dependent on that spouse's earnings, particularly women who are left in the case of divorce—I think this will go a long way to alleviating their problems. That is why we specifically stated in credit-splitting that that money is meant for retirement purposes and should go into a locked-in pension scheme. Otherwise it is too easy to settle for a lump settlement and down the line that woman is not taken care of.

[Traduction]

également un grand nombre de personnes qui travaillent à temps partiel. Donc, au départ, j'ai un problème de définition.

Je suis en faveur, quant à moi, d'un régime contributif. En tant que groupe, également, nous en sommes venues à la conclusion que l'argent devait venir de quelque part et que les gens devaient contribuer, selon leurs moyens, aux prestations qu'ils allaient toucher plus tard.

Parmi les suggestions que nous avons examinées, les problèmes auxquels nous avons eu à faire face, il y a eu l'idée selon laquelle les bénéficiaires des services de ces personnes au foyer ou de ces personnes qui travaillent dans les maisons devraient être obligés de contribuer à un régime de pensions au nom de ces dernières. Personnellement, je ne vois pas comment il pourrait être difficile d'instituer cette mesure, du strict point de vue logistique. Il y a la Loi de l'impôt sur le revenu. Il y a le cas de la personne qui déclare son conjoint totalement à charge et réclame une déduction à son égard.

M. Reid (St. Catharines): Et les exemptions qui s'ensuivent.

Une voix: Et d'assurer les exemptions correspondantes.

Un témoin: ... oui—ainsi, l'employé contribuerait au Régime de pensions du Canada au nom de cet individu.

Bien sûr, un grand nombre de personnes accepteraient mal cette idée, car, bien sûr, cela réduirait leur exemption. Mais, en fait, c'est le seul mécanisme que j'ai pu trouver.

Le président: Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci beaucoup.

Je veux d'abord remercier le club des femmes diplômées d'université de l'approche qu'elles prennent face à la réforme des pensions. J'aime toujours revenir en Alberta, car vous savez comment faire face à la réalité dans cette province, car vous tenez compte, dans des déclarations semblables, de cette préoccupation primordiale pour la justice sociale, une approche évolutionniste plutôt que révolutionnaire vis-à-vis de la réforme, et une reconnaissance de la responsabilité de l'individu. Voilà bien le genre d'idée que j'aime entendre, et j'espère que mes collègues de ce Comité écoutent bien aussi.

J'ai quelques questions à poser au sujet d'une déclaration à la page 2. Vous dites unir votre voix à ceux qui veulent souligner l'importance et l'urgence de cette question de la réforme des pensions. Dites-moi, pourquoi ce besoin d'une réforme des pensions est-il si urgent?

Mme Mellon: La question qui nous préoccupe le plus, c'est le partage des crédits pour les femmes. C'est un domaine dans lequel la femme dépend du salaire de son mari, surtout si elle est abandonnée après un divorce—et je crois que le partage des crédits aiderait beaucoup à alléger ses problèmes. C'est pourquoi, au chapitre du partage des crédits, nous spécifions que l'argent doit être réservé pour des fins de retraite, et devrait être dévolu dans un compte ou un régime de pension. Il est trop facile, autrement, d'accepter un règlement global, et plus tard, la femme en question n'aura pas les moyens de subvenir à ses besoins.

[Text]

I was wondering in your suggestion on the homemaker's pension if there could be a homemaker's RPA. This would involve taking just another chunk of money out of the spouse earner's end of it and putting it, non-taxed, into a thing—but maybe it is a possible way, and then that could be turned over into an annuity later.

That was the only problem. You are faced with the same problem. You can tie it into—the man who claims a tax exemption for—we are not going to say the wife or husband.

Mr. Dantzer: You are not answering my question, unless you think the homemaker's pension is an urgent matter. Is it, in your view?

Mrs. Mellon: Not urgent, but . . .

Mr. Dantzer: What I am trying to get from you is, you talk about an urgency. What areas in the whole question of pension reform are urgent, as you say, in your view?

Mrs. Mellon: I guess what is urgent is the woman who is left in financial straits, in middle age, who is divorced. She needs as many decisions in her favour in pension reform . . . I think probably we would consider credit-splitting one of the major . . .

Mr. Dantzer: You agree, then, with a lot of groups in the country who think when we talk about pension reform we are really talking about the discrimination of women in pensions. That is really the urgent matter in most of the pension reform.

Mrs. Mellon: The pension as it is set up is based on a typical family, where the male is the wage earner. I was just listening today on the radio—a chap from marketing says we can no longer think in terms of that typical family. I guess in dealing with pensions you have to think of different family units.

Mr. Dantzer: One other small question. In Vancouver we had a woman's submission from a women's group who said that though they agreed, of course, with the drop-out clause, the drop-out provision and seven years for dependent children under seven years, they said a woman should be able to chose those seven years. It should not only be the first seven. Perhaps she would want to choose a later seven, because that is when the child might need her help or the spouse's help at home. Therefore there should be a choice.

What would be your comment on that proposal? It is the first time I think we have had heard that proposal.

Mrs. Booth: I think I would agree with that. The practicalities of child care and so on make it such that in a lot of cases it is much easier for a working woman to get adequate child care for children who are infants than it is to get child care for children who are, say, 6, 7, or 8, or even 9 or 10. Perhaps you could just give them 7 years or 10 years and leave it at their

[Translation]

Dans la suggestion du Livre vert sur la pension de la femme au foyer, je me suis demandé si on ne pourrait pas instituer un compte de pension enregistré pour la femme au foyer. Cela demanderait simplement de prendre une autre cotisation sur le salaire du gagne-pain, et de la déposer, exempté d'impôt, dans un fonds,—peut-être est-ce un moyen d'y arriver, car ensuite, ce fonds pourrait être converti en une rente, plus tard.

C'était le seul problème urgent. Vous devez trouver une solution à ce même problème. Ce serait comme si l'homme réclamait une exemption d'impôt pour—nous ne disons pas le mari, ni la femme.

M. Dantzer: Vous ne répondez pas à ma question, à moins que vous pensiez qu'un fonds de pension pour la femme au foyer est un besoin urgent aussi. Est-ce bien ce que vous pensez?

Mme Mellon: Peut-être pas urgent, mais . . .

M. Dantzer: Vous parlez d'urgence, et je voudrais que vous me disiez pour quels domaines de toute cette question de la réforme des pensions les solutions sont-elles urgentes, selon vous?

Mme Mellon: Le problème de la femme qui, lors d'un divorce, est laissée sans moyens financiers à un âge moyen. Elle a besoin d'être favorisée dans tous les sens par une réforme des pensions . . . Ainsi, le partage des crédits est sans doute le domaine le plus important . . .

M. Dantzer: Vous êtes donc d'accord avec un grand nombre de groupes du pays, qui, lorsqu'on parle de réforme des pensions, pensent tout de suite à la discrimination contre les femmes dans les régimes actuels. C'est vraiment là la question la plus pressante au sujet de la réforme des pensions.

Mme Mellon: Les régimes de pension actuels se fondent sur une famille type, dont l'homme est généralement le gagne-pain. Pourtant, aujourd'hui, à la radio, une personne dans le *marketing* disait justement qu'on ne doit plus penser en termes d'une famille type. Dans le domaine des pensions aussi, il faudrait penser à différentes sortes de cellules familiales.

M. Dantzer: Une dernière brève question. A Vancouver, un groupe de femmes, dans leur mémoire, nous disaient—quoiqu'elles étaient d'accord, bien sûr, avec la clause d'exclusion pour élever des enfants, avec une limite de sept ans pour des enfants à charge de moins de sept ans—proposaient que la femme puisse choisir le moment de l'exclusion dans la vie de l'enfant. Elles ne pensaient pas que ce doit être les sept premières années. Que peut-être, une femme préférerait-elle arrêter de travailler plus tard, lorsque l'enfant aurait plus besoin de son aide, ou de l'aide du conjoint à la maison. Elles préconisaient donc qu'il y ait un choix.

Que pensez-vous de cette proposition? C'est d'ailleurs la première fois, je pense, que nous l'avons entendue.

Mme Booth: Je suis d'accord avec cette proposition, je pense. Sur le plan pratique, les soins d'un enfant, etc., sont tels que, souvent, une femme peut plus facilement faire garder ses enfants lorsqu'ils ont moins de sept ans, que faire garder des enfants de six, sept, huit, ou même neuf ou dix ans. Peut-être les femmes devraient-elles avoir l'exclusion de 7 ans ou de 10

[*Texte*]

option—whatever social conditions they find themselves in at the time; the availability of child care, etc.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mrs. Mellon, on behalf of the committee may I thank you for the work you have put into your brief. As you are aware, we are going to report to Parliament by December 31, and I think regardless of the recommendations we are going to have a much better pension system when we are finished, and it is from groups such as yours that we are getting this input.

Thank you.

Mrs. Mellon: We thank you for the chance to come before you.

The Chairman: We are back, for the benefit of the members who are here, at 12.30 p.m.

The meeting is adjourned.

Thursday, September 15, 1983

• 1430

The Chairman: Good afternoon. Perhaps, Mr. Hodson, you could introduce your colleagues for the benefit of the committee members and, for your benefit, I will go around the table.

On my immediate right is Mr. Russell MacLellan, member of Parliament from Cape Breton; on my far left is Mr. Vince Dantzer, member of Parliament from British Columbia; next to him is Mr. Joe Reid, member of Parliament from Ontario; and next to him is Mrs. Thérèse Killens, member of Parliament from Quebec.

Mr. Lawrence F. Hodson (Supervisor, Employee Benefits, TransAlta Utilities Corporation): Mr. Chairman, if I may, our vice-president will provide the introductions.

The Chairman: Very good.

Mr. Michael J. Halpen (Vice-President, Human Resources, TransAlta Utilities): Mr. Chairman, for the benefit of the audience, my name is Mike Halpen. I am Vice-President, Human Resources, of TransAlta Utilities. It is my pleasure to introduce the other three representatives here. On my far right is Ed Kalakauskas, vice-president and consulting actuary with Towers, Perrin, Forster & Crosby. The chief spokesman will be Laurie Hodson, supervisor of employee benefits with TransAlta. On my left is Mr. Brian Halhead, manager of employee relations for TransAlta.

Our paper is a very short one. We are addressing one issue, and that is the notion of excess interest as a means of dealing with post-retirement indexing. Our paper clearly is opposing this notion. We wish to dispel, though, the feeling that we may be here only to be negative and I have asked Laurie, as part of his review, to go over briefly the provisions of TransAlta's

[*Traduction*]

ans, au choix—pour répondre aux conditions sociales où elles se trouvent au moment propice; par exemple, en matière de disponibilité d'une garderie, etc.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

Le président: Madame Mellon, au nom du Comité, je veux vous remercier de l'effort que vous avez mis dans la préparation de votre mémoire. Comme vous le savez, le Comité doit déposer son rapport au Parlement le 31 décembre au plus tard, et quelles que soient ses recommandations, soyez assurée que nous aurons un meilleur système de pension à la fin de nos travaux, et cela, à cause de la contribution de groupes tels que le vôtre.

Merci.

Mme Mellon: Nous vous remercions de nous avoir laissé présenter notre mémoire.

Le président: Pour les membres du Comité ici présents, nous revenons à 12h30.

La séance est levée.

Le jeudi 15 septembre 1983

Le président: Bonjour. Monsieur Hodson, je vous demanderais de présenter vos collègues aux membres du Comité, et moi-même, je vous présenterai d'abord les membres du Comité.

Ici, à ma droite, se trouve M. Russel MacLellan, député du Cap-Breton; à mon extrême gauche, M. Vince Dantzer, député de la Colombie-Britannique; et à côté, M. Joe Reid, député de l'Ontario, et ensuite, M^{me} Thérèse Killens, député du Québec.

M. Lawrence F. Hodson (surveillant, Avantages sociaux, TransAlta Utilities Corporation): Monsieur le président, je laisserai notre vice-président faire les présentations.

Le président: Très bien.

M. Michael J. Halpen (vice-président, Ressources humaines, TransAlta Utilities): Monsieur le président, je suis Mike Halpen. Je suis le vice-président des ressources humaines de TransAlta Utilities. Je suis heureux de vous présenter les trois autres représentants. À mon extrême droite se trouve Ed Kalakauskas, vice-président et actuaire conseil de Towers, Perrin, Forster & Crosby. Notre porte-parole principal sera M. Laurie Hodson, surveillant des avantages sociaux de TransAlta. À ma gauche se trouve M. Brian Halhead, gestionnaire responsable des relations avec les employés de TransAlta.

Notre mémoire est très court. Nous abordons une seule question, le concept de l'intérêt excédentaire utilisé comme moyen d'indexation des pensions après la retraite. Nous sommes contre ce concept. Toutefois, nous ne voudrions pas laisser croire que nous sommes ici seulement pour critiquer, et donc j'ai demandé à Laurie, dans son exposé, de décrire

[Text]

pension plan, design and administration, which deal positively with post-retirement increases and several other items mentioned in the green paper. Following this brief review, Laurie will present our views on the excess interest concept. Laurie.

Mr. Hodson: Thank you, Mike. Mr. Frith and members, we are appearing here today because, as stated in our submission, we do have some questions as to the feasibility of the excess interest approach for pensioner adjustments. As well, we sincerely believe that TransAlta is proof of an employer that has for many years, and on its own volition, pursued a program of well researched pension plan design.

Let us move, if you will, right into just what is and what has been TransAlta's approach to the provision of post retirement pension adjustments.

Firstly, TransAlta's program is a 2% final average plan intended to provide an appropriate level of retirement income as the individual goes on to retirement.

Secondly, TransAlta's program since 1975 has had a built-in 2% indexing feature.

Thirdly, TransAlta, for many years, has granted ad hoc adjustments to its pensioners and in this regard we have looked at two necessary adjustments: One, we have in fact improved our benefit program as the years have transpired. We have effectively passed along those improvements in the pension plan design to our retirees. Secondly, TransAlta has adjusted pensions in relationship to CPI changes.

Those are three approaches to the problem of assisting our pensioners to cope with inflation during retirement. We have gone further, we have a fourth program. TransAlta introduced in 1978 a money purchase pension supplement. It is a 1% program, with the company 1% matching.

Those accumulated funds can be and are used at retirement to provide indexing to the pensioners on the pension they commence with. Mr. Chairman, it will be obvious that we do indeed have a positive feeling as to TransAlta's approach to the matter of post-retirement adjustments.

Now, and I think it is important, before I move into the written submission we want to express our support for the green paper's recommendations concerning disclosure.

Secondly, if you will bear with me, I want to provide to you a very brief outline of our pension plan's evolution. I think it will bear upon what we have to say in the submission.

I bought with me today a copy of our disclosure report, which is mailed to the home of each of our employees. If I may, I will pass this around the table. I do not intend today to take you all through the report, except that I think you will agree that it is a fairly comprehensive one, addressing many aspects of concern to employees regarding their pension program. The thing I do want to draw your attention to is on

[Translation]

brèvement les dispositions du régime de pensions de TransAlta, son concept et son administration, car il comprend des mesures très positives au sujet des augmentations après-retraite, et d'autres mesures mentionnées dans le Livre vert. Ensuite, Laurie présentera nos idées sur le concept d'un intérêt excédentaire. Laurie.

M. Hodson: Merci, Mike. Monsieur Frith, membres du Comité, nous sommes ici aujourd'hui parce que, comme nous le déclarons dans notre mémoire, nous nous posons certaines questions sur l'efficacité d'un approche d'intérêt excédentaire pour assurer les ajustements de pension aux retraités. Nous croyons aussi sincèrement représenter un exemple d'un employé qui, au cours des années, et volontairement, a amélioré son régime de pensions par un programme de recherche poussé.

Passons donc directement à l'approche qu'utilise TransAlta pour assurer l'ajustement des pensions après la retraite.

Premièrement, TransAlta a un régime de 2 p. 100 par année de la moyenne finale, afin d'assurer une pension suffisante à tout individu à sa retraite.

Deuxièmement, depuis 1975, TransAlta a institué une indexation de 2 p. 100 automatique.

Troisièmement, au cours des années, TransAlta a accordé certains ajustements ponctuel à ses pensionnés, et, à cet égard, a tenu compte de deux ajustements nécessaires: premièrement, nous avons en fait amélioré notre programme d'avantages sociaux au cours des années. Ainsi, nous avons effectivement apporté des améliorations au régime de pension de nos retraités. Deuxièmement, TransAlta a ajusté les pensions par rapport aux changements à l'indice des prix à la consommation.

Voilà donc les trois approches que nous avons utilisées pour aider nos pensionnés à faire face au problème de l'inflation. Qui plus est, nous avons un quatrième programme. En 1978, TransAlta a institué un régime supplémentaire de pensions à cotisations. Et l'employeur et l'employé paient chacun 1 p. 100

Ces fonds accumulés servent à assurer au retraité une indexation de sa pension au départ. Monsieur le président, il est évident que TransAlta a une approche très positive au sujet de cette question des ajustements des pensions après la retraite.

Aussi, il est important, avant d'entamer le sujet de notre mémoire, de vous assurer de notre appui aux recommandations du Livre vert concernant la divulgation.

Deuxièmement, si vous me le permettez, je voudrais esquisser l'évolution de notre régime de pensions, car c'est relié directement à ce que nous avons à dire dans notre mémoire.

J'ai apporté des exemplaires de notre rapport de divulgation, qui a été envoyé à chacun de nos employés. Si vous le permettez, je le ferai circuler autour de la table. Je n'ai pas l'intention de vous le décrire en détail, sauf pour vous faire remarquer qu'il est très complet, et qu'il vise bien des questions qui pourraient préoccuper les employés au sujet de leur régime de pensions. Je veux surtout attirer votre attention sur la

[Texte]

the inside of the front cover. We have there, along with the consultants and advisers to the plan, a committee entitled Retirement Pension Plan Members' Council. The council, if I could just read from there, is advisory in nature. It promotes a common understanding by being fully informed about the plan and its administration and suggests ways and means of making improvements to the plan. The council consists of eight members, two representatives from each employee group and two company representatives.

TransAlta's approach over the years has been one of a well thought through design and, I would emphasize, consultation with its employees. It was through consultation with its employees, for example, that we have provided what we consider to be progressive rates of interest on refunded employee contributions. That rate today is 8.8% and it is a 10-year moving average provided by Pension Finance Associates, formerly Wood Gundy.

• 1440

Now, briefly, the history of the TransAlta plan: We did have a money purchase program prior to 1970, and it was a 5% matching plan. As of January 1, 1970, TransAlta moved to a defined benefit program as a response to employees who expressed dissatisfaction with their exposure to investment losses and the uncertainty of money purchase programs. Further, the defined benefit program introduced in 1970 has been upgraded on a number of occasions, as I mentioned earlier, so that today we do have a 2% final average program step-rated with the CPP.

The defined benefit program has indeed been expensive. The company's contributions have been as high as 230% of employees'. I would refer you to the disclosure report, the second to the last page:

The contributions by the company in the four years ended 1982 have been \$17 million, the employees' contributions \$9 million.

That is a ratio approaching 2:1.

I think it relevant to keep in mind that TransAlta has had the experience of both worlds: money purchase; a defined contribution plan, if you will; and, subsequently, a defined benefit program, which has proven to be expensive. Against this background of experience, TransAlta does not view the federal green paper's excess interest approach to pensioner adjustments as viable.

However well the excess interest approach works in theory, it has at least one major drawback in practice: There is no direct relationship between the rate of inflation and the rate of investment—and I would emphasize in the short term. This being the case, and for argument's sake, should inflation be high but the investment return not correspondingly high for any given period, would the excess interest approach be viable for the pensioner drawing a pension during the period? Should the rate of inflation stabilize but the investment return be substantially higher than anticipated earlier in the period and

[Traduction]

deuxième page de couverture. En plus du nom des consultants et autres conseillers du régime de pensions, vous y voyez le nom des membres d'un comité appelé le Conseil des membres du régime de pensions de retraite. Comme il est écrit, le conseil a un rôle consultatif. Son but est de favoriser la compréhension du régime de pensions en informant pleinement les membres au sujet de l'administration du régime, et en proposant des moyens pour améliorer le régime. Le conseil se compose de huit membres, dont deux représentants de chaque groupe d'employés, et deux représentants de la direction.

TransAlta a toujours préconisé un concept bien élaboré, et la consultation avec ses employés; c'est d'ailleurs par ce moyen que nous avons pu assurer des taux progressifs d'intérêt sur la remise des cotisations aux employés. Aujourd'hui ce taux s'élève à 8.8 p. 100, et c'est une moyenne progressive sur 10 ans qu'accorde *Pension Finance Associates*, anciennement la société *Wood Gundy*.

Passons maintenant, brièvement, à l'historique du régime de pensions de TransAlta: avant 1970, nous avions un régime de retraite à cotisations de 5 p. 100 de la part de l'employeur et de l'employé. Le 1^{er} janvier 1970, TransAlta choisissait un régime de pensions à prestations définies, en réponse aux demandes des employés, qui craignaient de subir des pertes sur leurs investissements, et refusaient l'incertitude que présentent les régimes de retraite à cotisations. Depuis 1970, le programme à prestations définies a été amélioré à maintes reprises, comme je l'ai dit plus tôt, et aujourd'hui, nous offrons un régime de retraite de 2 p. 100 à moyenne des gains ultimes, échelonné avec le Régime de pensions du Canada.

Le régime à prestations fixes, ou définies, a coûté très cher. Les cotisations de la société ont atteint jusqu'à 230 p. 100 de celles des employés. Je vous renvoie à l'avant-dernière page du rapport de divulgation, et je cite:

Pour les quatre années se terminant en 1982, les cotisations de la société se sont élevées à 17 millions de dollars, et les cotisations des employés à 9 millions de dollars.

C'est un ratio de 2 sur un.

Il faut souligner que TransAlta a tenté l'expérience de deux différents régimes: un régime de retraite à cotisations; un régime à contributions établies; et ensuite, un programme à prestations établies; il nous a coûté très cher. Selon cette expérience, TransAlta ne croit pas que l'approche des ajustements des pensions par intérêt excédentaire préconisée dans le livre vert fédéral est rentable.

Si, en théorie, l'approche de l'intérêt excédentaire fonctionne bien, en pratique, elle accuse un grand désavantage: il n'y a aucun rapport direct entre le taux de l'inflation et le taux d'investissement, et je souligne, à court terme. Ainsi, et pour fin de l'argument, si l'inflation était très élevée, mais le revenu sur l'investissement n'était pas si élevé pour une période donnée, l'approche de l'intérêt excédentaire serait-il rentable pour un pensionné qui reçoit une pension durant cette période? Si le taux d'inflation était stable, mais que le revenu sur l'investissement était beaucoup plus élevé que prévu plus tôt

[Text]

subsequently lower than the assumed return later in the period, would pensions be increased only to be subsequently cut back; or would pensions be held to be constant later in the period with the plan sponsor absorbing the cost?

At some point the pensioner would confront, in our view, investment risk. Alternatively, the plan sponsor is presumed to shoulder the additional cost. Practically, the plan sponsor would be reluctant to reduce pensions as the theory suggests that he should.

The fundamental shortcoming of the theory is that a rate of investment return which is influenced by a variety of external factors is used as a measure of the need for pension adjustments.

It is TransAlta's view—and I do not mean to be facetious with this—that any excess, however determined, should not be carte blanche regarded a determinant of the amount of the adjustment. We would not approach, and have not approached, the problem in that vein.

TransAlta views the excess interest requirement now in its current form to be noticeably deficient on at least three different accounts: one, in our view the necessity for pension funds to target and achieve real investment returns has not been accorded sufficient analysis; two, individuals are presumed to be exempt from a sharing of the burden imposed by inflation; three, little discussion has been accorded what I would label common sense approaches to statistically smoothing the pensioner adjustment process. Once again, an excess, however determined, should not be carte blanche regarded a determinant of the amount of income adjustment extended pensioners.

Indeed, TransAlta would question the fundamental notion of an excess. Is a variance from actuarial assumption an excess which somehow must be shared with an individual or group of individuals?

We conclude with an observation that the green paper, with its emphasis or perceived emphasis on the appropriate ownership of invested moneys, appears to be taking us back in TransAlta's case to the days of money purchase. Our question is: Why not simply legislate the money purchase program?

The Chairman: Thank you very much, Mr. Hodson, for your presentation.

I am sure that the utilities corporation had comments on other parts of the green paper, but I am pleased that you have chosen one particular aspect of the green paper, rather than basically taking a shotgun approach, and given us, I think, some more intricate views from your corporation's standpoint on the excess interest approach outlined in the green paper.

From that, I am going to open up the line of questioning to the members of the committee. I will start with Mr. MacLellan and then Mr. Dantzer, in that order.

Mr. MacLellan.

[Translation]

dans la période, et ensuite beaucoup moins élevé que le revenu prévu plus tard durant cette période, est-ce que les pensions seraient augmentées, pour être diminuées de nouveau plus tard; ou les pensions resteraient-elles constantes plus tard durant la période en question, obligeant alors le commanditaire du régime à en absorber les coûts?

A un moment où l'autre, le pensionné risquerait son investissement. Autrement, le commanditaire du régime devra en absorber le coût additionnel. En pratique, le commanditaire du régime hésiterait à réduire les pensions, comme c'est indiqué en théorie.

Fondamentalement, la théorie ne tient pas compte du fait que c'est le taux de revenu d'investissement, qui est influencé lui-même par une variété de facteurs externes, qui doit servir comme mesure du besoin d'ajuster les pensions.

Selon TransAlta, en toute sincérité, tout accès, quelle que soit la façon de l'établir, ne peut pas servir comme facteur déterminant, carte blanche, du montant de l'ajustement. Nous n'avons pas étudié le problème dans cette optique.

Selon TransAlta, l'approche de l'intérêt excédentaire, telle que proposée, accuse des déficiences marquées sur au moins trois aspects différents: d'abord, on n'a pas analysé suffisamment le besoin, pour les fonds de pension, de viser et d'atteindre de réels revenus sur leurs investissements; deuxièmement, il suppose que l'individu sera exempté du partage du fardeau qu'impose l'inflation; troisièmement, on n'a pas assez étudié les moyens logiques d'égaliser le processus d'ajustement des pensions sur une base statistique. Je répète, tout excédent, quelle que soit la façon de l'établir, ne doit pas être considéré le facteur déterminant, carte blanche, de l'ajustement des pensions.

Ainsi, TransAlta s'interroge sur la notion même d'un surplus ou d'un excédent. Une variation de l'hypothèse actuariale constitue-t-elle réellement un excédent, qui doit être partagé avec un individu ou un groupe d'individus?

Nous terminons le mémoire en notant que le livre vert, avec son accent, ou son accent perçu, du moins, sur le type de propriété de l'argent à investir, semble correspondre au régime de retraite à cotisations de TransAlta. Nous nous demandons donc: pourquoi ne pas simplement adopter par législation un programme de régime de retraite à cotisations?

Le président: Merci beaucoup, monsieur Hodson.

Sans doute votre société a-t-elle des observations à faire au sujet d'autres parties du livre vert, mais je suis heureux que vous vous soyez penchés sur un aspect en particulier, plutôt que d'avoir adopté une approche générale, car cela nous a donné des idées beaucoup plus détaillées de la position de votre société au sujet de l'approche de l'intérêt excédentaire proposée dans le livre vert.

Maintenant, je vais céder la parole aux membres du Comité. Tout d'abord à M. MacLellan, ensuite à M. Dantzer.

Monsieur MacLellan.

[Texte]

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

Gentlemen, I would like to take the opportunity to welcome you here this afternoon and to thank you for taking the time to put together this brief on a very, very important question regarding pensions, particularly that of excess interest. As you have mentioned, whether directly or by inference, this is a very difficult question.

You have also mentioned that it was a recommendation in the green paper, and I am really very frankly glad that it was. I do not think it related to money purchase at all. I think the significance of the whole question of excess interest is dealing with a question that perhaps has not been the experience of TransAlta.

Just looking briefly through the annual report to members of the plan, I feel that TransAlta has certainly, first and foremost, of course been very good with its members with respect to disclosure of the state of the plan; but there are in this country an awful lot of members who have retired from plans and who have received practically no increase in their benefits over the years, and the longer these people live the more they are prejudiced by the fact of inflation and just generally the increased cost of living.

In your brief you say that excess interest is suspect. I would like to have some idea from you how we can deal with this question and how we can bring retirees who are already on a plan into a position where they receive some benefits as time goes along and are not restricted to the amount that they took when they first retired.

Mr. Ed Kalakauskas (Vice-President and Consulting Actuary, Towers, Perrin, Forster & Crosby): Mr. MacLellan, I think from TransAlta's point of view it is trying to point out that in fact the voluntary approach to adjusting pensions for cost of living increases does work. They have demonstrated proof of that; and, to take it even further, I would think the majority of employers in Calgary could demonstrate that they have in fact voluntarily adjusted pensions for inflation very satisfactorily, at least the clients in our office here in Calgary.

Regarding your point that there are pension plan members across the country who may have not received sufficient adjustment for inflation, I have difficulty dealing with that question with TransAlta being the client here presenting to you.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Kalakauskas: I think we could debate statistics all afternoon on how effective the private pension system has been, in fact, on the ad hoc basis.

• 1450

Mr. MacLellan: Just one more question, Mr. Chairman.

You mention in your brief that the majority tend to agree that pensions should be adjusted for inflation. First of all, I want to know how you can say that the majority tend to agree with that. I would also like to say, other than through the

[Traduction]

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Messieurs, je veux d'abord vous souhaiter la bienvenue ici cet après-midi, et vous remercier d'avoir pris le temps de préparer ce mémoire sur une question très, très importante concernant les pensions, c'est-à-dire le concept de l'intérêt excédentaire. Comme vous l'avez mentionné directement ou indirectement, c'est une question difficile à résoudre.

Vous mentionnez que c'est une recommandation du livre vert et, franchement, j'en suis très heureux. Je ne crois pas qu'on puisse le comparer à un régime de retraite à cotisations. En fait, ce concept de l'intérêt excédentaire est important, car ça traite d'une question que TransAlta n'a peut-être pas expérimentée.

Bien sûr, à la lecture du rapport annuel que vous envoyez aux membres de votre régime de retraite, il est certain que TransAlta a été tout d'abord très ouverte avec les membres du régime au sujet de son état; mais dans notre pays, un grand nombre de retraités membres d'autres régimes n'ont reçu pratiquement aucune augmentation de leurs prestations au cours des années, et plus longtemps vivront ces gens, plus ils seront affectés par l'inflation et la hausse du coût de la vie.

Dans votre mémoire, vous doutez de la validité du concept de l'intérêt excédentaire. J'aimerais donc que vous nous disiez quelle est votre solution pour assurer que les retraités qui bénéficient déjà d'une pension soient en mesure de recevoir, un jour, quelques prestations pour augmenter la pension qu'ils ont reçue au moment de leur retraite.

M. Ed Kalakauskas (vice-président et actuaire conseil, Towers, Perrin, Forster et Crosby): Monsieur MacLellan, TransAlta veut simplement indiquer que l'approche volontaire à l'ajustement des pensions pour protéger contre les augmentations du coût de la vie fonctionne très bien. Ils en sont la preuve même; et qui plus est, elle croit que la majorité des employeurs de Calgary pourraient aussi bien démontrer qu'ils ont volontairement ajusté les pensions contre l'inflation d'une façon très satisfaisante, et c'est certainement le cas des clients de notre bureau de Calgary.

Quant à votre remarque disant qu'il y a des membres de différents régimes de pension, par tout le pays, qui n'ont pas reçu suffisamment d'ajustements contre l'inflation, il est difficile de répondre à cette question, puisque TransAlta est le client qui présente son mémoire ici.

M. MacLellan: Oui.

M. Kalakauskas: On pourrait discuter tout l'après-midi, des statistiques quant à l'efficacité du système de pension privé ajusté d'une façon aléatoire.

M. MacLellan: Une dernière question, monsieur le président.

Dans votre mémoire, vous dites que la majorité est d'accord pour dire que les pensions doivent être ajustées pour protéger contre l'inflation. Je voudrais savoir, d'abord, comment vous pouvez dire que la majorité est d'accord avec cette affirmation.

[Text]

voluntary approach, what agreement is there as to how pensions can be adjusted for inflation?

Mr. Hodson: In response to that, I firmly believe we are attempting somehow to tackle too much at one time. I am not sure we can solve all the pension problems in one fell swoop, if you will.

What has worked well in our company is that we do talk to our employees. We do talk to our pensioners. We do have an open communication. I have often felt if governments would do nothing else but legislate in the area of the kinds of information and the quantity of information and the necessity of employers to deal and discuss pension matters with their employees—I have every conviction that employees are perfectly capable of bringing that need before their employer, in the majority of cases. There are exceptions, obviously.

I am sorry, I do not have an easy answer to your problem. I am speaking today on behalf of TransAlta, who I feel have done the responsible thing.

Mr. MacLellan: There is no disagreement on that.

Mr. Hodson: I cannot solve all the pension problems. I am sorry.

Mr. MacLellan: No, we appreciate that.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman. The members of TransAlta might be interested to know that at least one member of this committee agrees with them. I think excess interest was ill-conceived in the first place, and as far as I am concerned it is a dead issue, because to my mind we have received enough briefs and enough detailed tracts to show it is highly unlikely it would work.

You say you have passed some of your surplus in your funds to the retirees. Just how did you go about doing that?

Mr. Hodson: Sir, I do not believe I said we passed some of the surplus in our fund to the retirees. What I did say was that we do provide and have provided post-retirement adjustments to our pensioners. Those post-retirement adjustments—I will qualify that in a moment—the ad hoc certainly are paid out of current revenue. It is true that we do provide 2% indexing to our pensioners. You might say that that would come out of surplus, were there a surplus; but I do not know that we deliberately identified it as surplus with a view to sharing it with the pensioners.

Mr. Dantzer: You just provide the 2%. How does that work?

Mr. Hodson: The 2% is applied each January 1. The pensions in payment are adjusted by 2% each January 1.

Mr. Dantzer: Is that the same thing as you described as your number 3; your 1% program?

[Translation]

Ensuite, outre une contribution volontaire, quel accord y a-t-il sur la façon d'ajuster les pensions pour protéger contre l'inflation?

M. Hodson: Je crois vraiment qu'on tente trop de réformes d'un seul coup. Je ne crois pas qu'on puisse régler tous les problèmes concernant les pensions d'un seul coup.

Nous avons découvert que les consultations avec nos employés nous aident beaucoup. Nous parlons aussi à nos pensionnés. Nous avons une communication très ouverte. J'ai toujours pensé que, si les gouvernements ne faisaient que légiférer pour assurer les renseignements en qualité et en quantité, et le besoin des employeurs de discuter et de traiter des questions de pension avec leurs employés, je suis certain que ces employés seraient parfaitement capables de communiquer leurs besoins à leur employeur, dans la plupart des cas. Bien sûr, il y a des exceptions.

Je regrette toutefois, car je n'ai pas de réponse à votre problème. Aujourd'hui, je parle au nom de TransAlta, qui, à mon sens, a bien accepté ses responsabilités.

M. MacLellan: Je suis parfaitement d'accord.

M. Hodson: Je ne peux pas régler tous les problèmes de pension. Je regrette.

M. MacLellan: Non, je vous comprends.

Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président. La délégation de TransAlta sera sans doute intéressée de savoir qu'au moins un membre de ce Comité est d'accord avec eux. À mon sens, le concept de l'intérêt excédentaire est mal conçu, et je pense bien que nous avons reçu suffisamment de mémoires à cet effet pour démontrer que ce concept n'a pas de grandes chances de succès.

Vous dites avoir distribué une partie de vos fonds excédentaires à vos retraités. Comment avez-vous procédé?

M. Hodson: Monsieur, je ne crois pas avoir dit que nous avons distribué les fonds excédentaires aux retraités. J'ai dit, en fait, que nous avons assuré des ajustements de pension après retraite. Parmi ces ajustements après retraite—je vais nuancer dans un moment—les ajustements ponctuels ont certainement été tirés du revenu courant. Il est vrai aussi que nous offrons une indexation de 2 p. 100 à nos pensionnés. Peut-être direz-vous que cette indexation est tirée de nos excédents, s'il y en avait; mais je ne crois pas que nous ayons expressément identifié ce fonds comme étant un excédent que nous voulions partager avec les pensionnés.

M. Dantzer: Vous offrez donc seulement le 2 p. 100. Comment procédez-vous?

M. Hodson: Les pensions des retraités sont augmentées de 2 p. 100 chaque premier de l'an.

M. Dantzer: Est-ce le même bénéfice que vous avez décrit au paragraphe 3: le supplément aux pensions par cotisations de 1 p. 100?

[Texte]

Mr. Hodson: No, it is not.

Mr. Dantzer: Would you explain that in more detail?

Mr. Hodson: We introduced in 1978 a money-purchase cash accumulation program, with a view that employees would be able to use those moneys with a view to some flexibility. One of the things they could use them for—and some employees were concerned that they would be severely affected by inflation—was could they in fact use those funds to provide indexing on their pensions during their retirement years. We do in fact communicate with them, and we have in a number of cases actually paid and are paying those moneys out as additional indexing, over and above the 2% indexing.

So they have shared, if you will, with us on the problem of meeting inflation, and I believe as a company we view that as entirely healthy. They have chosen to share with us a solution, or a partial solution, to the problem.

Mr. Dantzer: I think one of the things that have bothered the committee is that we seem to have discovered—the information that was given to us in many of the briefs we have had was that the so-called surplus—and there were pretty large surpluses in some of these funds built up because of the high interest rates—that that benefit passed mostly to the employees, by way of improved plans, improved benefits programs. But it seemed to have a very difficult time getting it out to those who had retired. Do you keep in contact with your retirees? Can they come back and complain that they are not getting enough and that inflation has eroded badly the money they retired with and as a result they are . . . ?

Mr. Hodson: I would suggest, sir, that TransAlta has a very close contact with its employees and its former employees, and they do come back and they do let us know—and I must say, usually in a positive sense. We do have a very high regard for the company by our pensioners.

Mr. Dantzer: Would you be an exception in the Calgary business community, or is it a common thing these days?

Mr. Hodson: Sir, I think we are an exception to the extent that we have pensioners at all in the Calgary community.

Mr. Kalakauskas: May I add something to that, Mr. Dantzer? We went through a statistical exercise where we applied the then so-called CAPSA excess interest approach to the TransAlta plan and came up with the answer that in fact TransAlta had adjusted pensions more than the “excess interest” approach would have adjusted the TransAlta pensioners.

Mr. Dantzer: Perhaps TransAlta is unique, though, in the Province of Alberta.

Mr. Hodson: I really do not believe so, sir, to be quite honest with you. But I do not know.

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman.

[Traduction]

M. Hodson: Non.

M. Dantzer: Pourriez-vous nous donner un peu plus de détails à ce sujet?

M. Hodson: En 1978, nous avons lancé un régime à prestations indéterminées pour l'accumulation d'une caisse, afin de donner aux employés une plus grande souplesse dans l'emploi de leur argent. Étant donné que certains employés s'inquiétaient d'être affectés très gravement par l'inflation, ils pouvaient utiliser ces fonds afin d'indexer leur pension durant leur retraite. Nous sommes toujours en communication avec nos employés et, dans un certain nombre de cas, nous avons payé de cet argent pour augmenter l'indexation au-dessus du niveau de 2 p. 100 déjà prévu.

De cette façon, les employés ont participé avec nous à la solution de ce problème de protection contre l'inflation, un procédé très sain aux yeux de la compagnie. Les employés ont choisi de participer avec nous à une solution au moins partielle au problème de l'inflation.

M. Dantzer: À la lumière des mémoires que nous avons entendus au sujet de ce soi-disant intérêt excédentaire et, dans certains cas, à cause des taux d'intérêt très élevés—certains fonds accusaient des excédents assez importants—les membres du Comité ont découvert que les prestations étaient plus souvent distribuées aux employés par le biais d'avantages sociaux améliorés. On semble avoir eu beaucoup de difficultés à en remettre aux retraités. Êtes-vous en contact avec vos retraités? Peuvent-ils déposer des plaintes contre vous si leur pension n'est pas suffisante, ou si l'inflation a grugé leurs prestations et que . . . ?

M. Hodson: Oui, monsieur, la TransAlta est en communication étroite avec ses employés et ses anciens employés, et ces derniers nous le laissent justement savoir, d'une façon très positive. La société est bien estimée de ses pensionnés.

M. Dantzer: Faites-vous exception dans le monde des affaires de Calgary, ou la plupart des sociétés agissent-elles comme vous?

M. Hodson: Monsieur, nous sommes l'exception, dans la mesure où nous avons encore des pensionnés qui vivent à Calgary.

M. Kalakauskas: Puis-je ajouter à cela, monsieur Dantzer? Dans un exercice statistique, nous avons fait l'application du soi-disant régime d'intérêt excédentaire suggéré par l'ACOCF au régime de pension de TransAlta, et nous avons découvert que, en fait, les ajustements accordés par TransAlta pour les pensions excédaient ceux qui auraient eu lieu si nous avions utilisé le régime d'intérêt excédentaire.

M. Dantzer: Le régime de TransAlta est peut-être unique dans la province de l'Alberta.

M. Hodson: Je ne le crois pas, honnêtement, monsieur. Je ne sais vraiment pas.

M. Dantzer: Merci beaucoup, monsieur le président.

[Text]

The Chairman: May I just pursue that a bit, then?

I think most of us around this table, having heard from various groups and companies across the country, would recognize that the TransAlta track record in this regard of looking after some degree of inflation protection for its retirees is better than most that we have seen before this committee.

I guess the question I would like to ask you, Mr. Hodson, is two, basically. First, the presentations that have been made by a number of groups on behalf of the pensioners have asked the committee to alleviate somewhat their concerns about the track records of an awful lot of other companies, who used excess interest. I think it is a fair thing to say that the companies that have had extra surpluses built up in their pension funds have not used them to reduce the cost to the employer of the pension plan. What we have found is that the unions and the company have used them to increase the benefits for the existing workers, and they have not shared that extra interest, or the excess interest, in their pension funds with pensioners.

Would you care to comment on that?

Mr. Hodson: Mr. Chairman, I guess I have a fundamental problem with the fact that you keep saying "sharing the surplus", which really, in my view, is putting the horse before the cart, if you will. There is a need out there, presumably, and it is how you meet that need, I think, that is the question before us today. If I have any concern about the green paper and its approach to the problem, it is that there seems to be an emphasis on sharing funds with all interest groups, and not just pensioners. And that takes you back to the money-purchase.

I just want to back up for a moment, if you would just repeat the last part of your question.

The Chairman: What I am suggesting here is let us assume you are a company; you have a pension fund; decisions are made on the basis of an actuarial return on investment in the fund. In periods of high inflation, for instance in the latter part of the 1970s and the early part of the 1980s, the return on those pension funds was in excess of the actuarial projections. That is what we call a surplus from the actuarial projection. I am not suggesting by any stretch of the imagination that the majority of companies have used that surplus to reduce the employer cost of pensions. What we have found, though, is that in many cases the extra interest has been used to improve benefits; and the complaint we have from pensioners is that they view—and I suppose this might be fundamental to the question . . . they view a pension fund as a deferred wage, and therefore part of their deferred wages are in that pension fund. They feel there should be some guarantee that the excess interest on those pension funds should be shared equally between the existing worker and the one who is already on pension.

Mr. Halpen: Maybe I could just address that.

We have in place, as Lawrence mentioned, a joint management-employee pension council, which meets regularly.

[Translation]

Le président: Me permettez-vous de poser quelques questions à cet égard?

Je crois que la plupart d'entre nous, autour de cette table, seront d'accord, à la lumière de tous les groupes et sociétés que nous avons entendus par tout le pays, pour dire qu'en termes de protection contre l'inflation dans les régimes de pensions, la TransAlta se classe parmi les meilleures sociétés au pays.

J'ai deux questions à poser à M. Hodson. Premièrement, un certain nombre de groupes, dans leurs mémoires présentés au nom des pensionnés, ont demandé au Comité de les soulager de leurs préoccupations au sujet de la façon dont un grand nombre d'autres sociétés ont utilisé l'intérêt excédentaire. Il est juste de dire, je pense, que les sociétés qui ont accusé des excédents dans leur fonds de pension ne les ont pas utilisés pour réduire le coût à l'employeur des régimes de pension. En fait, les syndicats et les sociétés ont utilisé ces excédents pour augmenter les avantages sociaux des travailleurs actuels, et non pas pour partager l'intérêt excédentaire de leur fonds de pension avec leurs pensionnés.

Que pensez-vous de cela?

M. Hodson: Monsieur le président, j'ai beaucoup de difficultés du fait que vous dites toujours «ont partagé l'excédent», ce qui, à mon sens, est mettre la charrue devant les boeufs, si je peux ainsi dire. Les pensionnés ont un certain besoin, et la façon de répondre à ce besoin, en fait, est la question à l'étude aujourd'hui, il me semble. Si l'approche au problème proposée dans le livre vert m'inquiète quelque peu, c'est bien à cause de l'accent qu'on met sur le partage des fonds avec tous les groupes intéressés, et non pas juste les pensionnés. Ainsi, on aboutit, ni plus ni moins, à un régime de retraite à cotisations.

Maintenant, pourriez-vous répéter la dernière partie de votre question?

Le président: Supposons que votre société a un fonds de pension et que les décisions sont fondées sur le revenu sur l'investissement dans le fonds sur une base actuarielle. Ainsi, durant des périodes d'inflation très élevée, comme, par exemple, à la fin des années 70 et au début de cette décennie, le revenu de ces fonds de pension excédait les projections actuarielles. Voilà ce que nous considérons un excédent sur la projection actuarielle. Et je ne dis pas du tout que la majorité des sociétés ont utilisé cet excédent pour réduire le coût des pensions à l'employeur. Toutefois, dans bien des cas, cet intérêt excédentaire a été utilisé pour améliorer les avantages sociaux; et, bien sûr, les pensionnés se sont plaints, c'est bien le fond de la question, du fait qu'ils considèrent un fonds de pension comme étant un salaire différé et qu'en fait, une partie de leur salaire différé est investie dans ce fonds de pension. Ils pensent qu'on devrait leur garantir que l'intérêt excédentaire des fonds de pension sera partagé également entre le travailleur actuel de la société et les pensionnés.

M. Halpen: Peut-être pourrais-je répondre à cette question.

Comme Lawrence le disait, nous avons mis sur pied un conseil sur les pensions composé de représentants de l'employeur et des employés, qui se réunit régulièrement.

[Texte]

• 1500

At various times during our history we have had occasion to go to the employees and offer to increase the pension benefits for various reasons. To this extent you are right, in that those kinds of councils are made up of employees who are currently employed. At the present time no pensioners are represented on those councils. So when it comes down to how you want to spend this money, do you want to increase the vesting provisions or do you want to increase early retirement benefits or the formula, I guess there is some self-interest there. I guess employees who get themselves on that kind of council tend to have the interests of their membership in mind; and the membership are current employees. To be very candid, when there is money to be spent, the employees want it spent in such a way that they are going to benefit. So to that degree it is not directed at the pensioners, and there would, I suppose, be some favouritism in that way to increasing benefits for those who are yet to retire.

The notion of having a pensioner on a council like that is an interesting one and one that I think we would have to consider.

The Chairman: That is fine. This is what they have asked for. They are saying that they feel they should be sharing at least some—some sharing in it. I am suggesting here that your track record is much better than most corporations we have had before us. We have had ones that have given their existing pensioners no increase, not even on an ad hoc basis.

Mr. Halpen: The money that we have spent on ad hoc increases—had we offered the employees that money to spend in any way they wished, I venture to say it might not have gone to retirees. We were not giving them that option. We did that independently of the council being involved.

The Chairman: May I ask how your system works on this? We have had one other company present this proposal, and I just want to see if it is similar to yours.

On the 1% that the corporation puts in . . . and I take it the employee adds 1% of his money and then he is allowed to do a money-purchase annuity to protect himself against inflation. I assume that does not give him complete COLA protection. Is that correct?

Mr. Hodson: That is correct; but I should correct you in terms of the purchase of an annuity. We actually determine actuarially the amount of indexing that a given sum can purchase and index the pension through the fund. But it does not provide full COLA; not at this point. You have to keep in mind that that supplement has only been in place a relatively short period of time: since 1978. We have attempted to accelerate contributions to that supplement to compensate for that, but it will be some time before that will provide very, very substantial protection in the event of indexing. But it is a start, and I think a very responsible one.

The Chairman: Have you had good worker participation in that?

[Traduction]

Nous avons offert à nos employés, à divers moments de notre histoire, de leur augmenter leurs prestations de retraite, et ce, pour diverses raisons. Vous avez raison, dans une certaine mesure, en ce sens que ces conseils sont composés d'employés au travail. Ces conseils ne comptent, à l'heure actuelle, aucun des représentants des retraités. Par conséquent, lorsqu'il s'agit de décider comment dépenser cet argent, soit augmenter les dispositions relatives à la dévolution, soit augmenter les prestations de retraite anticipée, ou encore, de modifier la formule, vous comprendrez que des intérêts personnels entrent en jeu. Je suppose qu'en règle générale, les employés qui souhaitent participer à ce genre de conseil sont portés à protéger les intérêts de leurs membres qui sont actuellement au travail. Il est normal, je crois, que les employés préfèrent dépenser de l'argent à leur avantage à eux. Donc, ces conseils ne représentent pas tellement les retraités et ont plutôt tendance à faire preuve de favoritisme et à augmenter les prestations des employés qui ne sont pas encore à la retraite.

Je trouve l'idée d'avoir un retraité au conseil très intéressante, et elle mérite qu'on l'étudie plus à fond.

Le président: Très bien. C'est ce qu'ils ont demandé. Ils aimeraient au moins pouvoir participer. Votre dossier dans ce secteur est de loin supérieur à celui d'autres groupes qui sont venus comparaître devant nous. Nous avons en effet accueilli des groupes qui n'avaient accordé aucune augmentation à leurs retraités, même pas sur une base ponctuelle.

M. Halpen: Nous avons en effet consacré de l'argent à des augmentations ponctuelles. Je crains que si nous avions offert cet argent aux employés pour qu'ils le dépensent comme ils l'entendent, les retraités n'en auraient pas touché un sou. Nous ne leur avons pas donné le choix. Nous avons agi unilatéralement, sans la participation du conseil.

Le président: Comment fonctionne votre système, au juste? Une autre entreprise nous a soumis un projet semblable, et j'aimerais pouvoir les comparer.

L'entreprise contribue 1 p. 100 et l'employé ajoute 1 p. 100 de son argent. Ceci l'habilite à acheter une rente qui lui permet de se protéger contre l'inflation. Mais je suppose que cette formule ne protège pas complètement contre les hausses de l'indice du coût de la vie. N'est-ce pas?

M. Hodson: C'est exact. Mais j'aurais quelque chose à ajouter au sujet des rentes. Il nous est possible, sur la base de calculs d'actuariers, de déterminer le degré d'indexation qu'un montant donné peut acheter et d'indexer les prestations par le truchement du fonds. Mais, à l'heure actuelle, nous ne pouvons pas octroyer une pleine protection contre les hausses du coût de la vie. N'oubliez pas que ce supplément n'existe que depuis très peu de temps, à savoir, depuis 1978. Nous avons essayé d'accélérer le taux de cotisation à ce supplément, pour tenir compte de ce facteur, mais il faudra encore un peu de temps avant que nous puissions offrir la pleine indexation. Mais c'est un début, et un très bon début.

Le président: Et avez-vous obtenu la pleine participation des employés à ce projet?

[Text]

Mr. Hodson: Yes, we have; in excess of half our employees, which we consider a fair . . . across all age groups.

The Chairman: Very good.

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Hodson, a comment was made a moment ago that not only was TransAlta perhaps unusual or exceptional in its ad hoc approach in looking after pensioners and the fight against the erosion of pensions, but also in the pension field. May I ask this question. Since utilities are somewhat of a quasi-public body, does this assist in making them rather exceptional in that respect?

Mr. Halpen: It sounds like a political question. The answer is no.

Mr. Hodson: I think Mr. Kalakauskas can provide some response to that.

Mr. Kalakauskas: I do not believe it is fair to say that TransAlta is exceptional in the pension field. I would say that in Calgary, of the major employers, the major employers could claim to be perhaps—I would not say more enlightened in the pension field, but perhaps more generous than their counterparts in the east—the people you might have interviewed back east—in that almost all, if not 100%, of the large employers in this city will have had a very good track record in adjusting pensions. The corollary to that, though, is it is a very young workforce and there are not very many pensioners.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, I certainly do not want our guests to feel we are on the opposite side of the table to or from them, because I do not feel that the fact that they have been critical of the green paper comment on excess interest is a matter of great concern. What is a matter of concern is how do pensioners prevent their pensions from being eroded by inflation.

You have shown a way voluntarily, and I think rather than saying it has been done, it can be done; and you have shown that it can be done by making ad hoc adjustments. I am prepared to say, though, that because you have voluntarily made that choice of action, this does not necessarily have to be repeated and is not repeated all across the country in the same way.

Having said that, I am looking at your annual report to find out where the moneys come from, and I see in the contributory section what the workforce contributes to their pensions. But the chairman was making some comment, as well as my friend Mr. Dantzer, trying to find out the source of funding for that 1%, the 2% moneys; and the pension supplements are shown as something separate. Is this item of pension supplements in your pension report the source of funds from which the ad hoc supplements were made? In effect, are they contributed by the management or employer rather than contributions on the part of pensioners who are already on pension?

[Translation]

M. Hodson: Plus de la moitié de nos employés, de toutes les catégories d'âge, contribuent à ce régime. C'est, à notre avis, un très bon pourcentage.

Le président: Excellent.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Monsieur Hodson, quelqu'un a dit plus tôt que la TransAlta constitue un groupe inhabituel, ou exceptionnel, en raison de son approche ponctuelle face aux prestations de retraite, dans sa lutte contre la diminution des prestations et dans le secteur des pensions de retraite en général. J'aimerais vous poser la question suivante: puisque les services publics relèvent plus ou moins du secteur public, ne croyez-vous pas que cela les pousse à prendre les devants?

M. Halpen: Cela ressemble beaucoup à une question politique. La réponse est négative.

M. Hodson: M. Kalakauskas pourrait peut-être vous en dire un peu plus long.

M. Kalakauskas: Je n'irais pas jusqu'à dire que la TransAlta a un comportement assez inhabituel dans le secteur des pensions. Je pense que vous constaterez que près de la totalité des gros employeurs de la ville de Calgary sont beaucoup plus généreux que leurs confrères de l'Est dans le domaine du rajustement des pensions. Il ne faut cependant pas oublier d'ajouter que la majorité des travailleurs sont très jeunes et que nous ne comptons pas beaucoup de retraités.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, je ne voudrais pas que nos témoins croient que nous nous trouvons à l'opposé les uns des autres. Le fait qu'ils ont critiqué les observations du livre vert sur les intérêts excédentaires n'est pas très grave. Ce qui est important, c'est de se demander ce que les retraités peuvent faire pour protéger leur pension contre l'incidence négative de l'inflation.

Vous nous avez donné un exemple de solution volontaire. Il serait peut-être préférable de dire que c'est une possibilité et non pas un fait. Vous nous avez prouvé qu'il est possible de remédier à ce problème au moyen d'une approche ponctuelle. Cependant, puisque vous avez choisi volontairement cette voie, cela ne veut pas dire pour autant que le reste du pays doit adopter votre solution.

J'aimerais maintenant passer à une autre question. J'ai examiné votre rapport annuel, pour voir d'où venaient vos fonds, et j'ai constaté, dans la rubrique sur les cotisations, que les travailleurs cotisent à leur fonds de pension. Mais le président, de même que mon collègue, M. Dantzer, se demandaient d'où venaient ces 1 ou 2 p. 100. Les suppléments de pension figurent en tant qu'entité distincte. J'aimerais savoir si ces suppléments de pension qui figurent dans votre rapport sur les pensions constituent la source des fonds qui servent à verser ces suppléments ponctuels? J'aimerais savoir s'il s'agit d'un fonds contribué par l'administration ou les travailleurs, plutôt que de cotisations des retraités qui touchent déjà des prestations.

[Texte]

Mr. Hodson: Sir, the contributions shown as pension supplements, specifically the amount of \$702,000, do represent employer's contributions out of current income for pension adjustments granted on an ad hoc basis. The contributions to the supplementary plan are not shown in this report but this year are expected to total something in the order of \$750,000 by the company, matching a similar contribution by the employees.

The 2% indexing is provided out of the company contributions, totalling \$17 million over the four-year period.

Mr. Reid (St. Catharines): We are obviously not looking at the same page. I was looking at the page entitled "Contributions", and it refers to pension supplements of \$230,000. But specifically, my question is related to the ad hoc payments which you say you make to pensioners who are now no longer in the workforce, and to assist them in fighting inflation because there is that erosion of their pensions. Are you suggesting that those pensioners are contributing to those ad hoc payments that are made to them?

Mr. Hodson: No, sir, we are not.

Mr. Reid (St. Catharines): So are you then saying that the supplementary payments that you make by way of ad hoc payments to pensioners—are they contributed to by your present workforce?

Mr. Hodson: I do not see it that way.

Mr. Reid (St. Catharines): So in fairness, the question was put to you on a basis of, does management or the employer pay the full amount of ad hoc payment to pensioners?

Mr. Hodson: Yes. The answer is yes.

Mr. Reid (St. Catharines): So in effect that is out of profit, is it not, in the ordinary business sense?

Mr. Hodson: Assuming there is a profit, yes.

Mr. Reid (St. Catharines): What our concern is, then, is to protect a pensioner in times of high inflation. You have suggested rather strongly that the green paper excess interest, which is not suitable or acceptable, it is not viable—and I gather from your comment that there has to be a money-purchase plan or some means of protection for your employees against the erosion of their pension when they become pensioners. How in fact does TransAlta do that now?

Mr. Hodson: Mr. Reid, I am not suggesting that money-purchase is the way in which to solve the multitude of pension problems before us. I am saying that the green paper's direction appears to be in that vein and what we may well end up with in the not too distant future is what TransAlta had going into 1970: strictly a pension fund to which employees contribute 5%.

[Traduction]

M. Hodson: Monsieur, les cotisations sont des suppléments de retraite qui s'élèvent à 702,000 dollars et représentent les contributions de l'employeur faites à partir des revenus courants pour payer les ajustements de retraite octroyés sur une base ponctuelle. Les contributions au régime supplémentaire ne figurent pas dans ce rapport, mais on s'attend à ce qu'elles s'élèvent cette année à 750,000 dollars par compagnie, et les employés verseront un montant équivalent.

L'indexation de 2 p. 100 est tirée des cotisations de la compagnie et s'élève à 17 millions de dollars pour une période de quatre ans.

M. Reid (St. Catharines): J'ai l'impression que nous ne regardons pas la même page. Je regardais la page intitulée «Cotisations», où l'on parle de suppléments de pension de l'ordre de 230,000 dollars. Ma question porte plus particulièrement sur les paiements ponctuels que vous avez versés aux retraités qui ne font plus partie des effectifs de travail, pour les aider dans leur lutte contre l'inflation, qui entraîne une grande réduction de leurs prestations de retraite. Voulez-vous dire que ces retraités contribuent à ces versements ponctuels qui leur sont effectués?

M. Hodson: Non, pas du tout.

M. Reid (St. Catharines): Alors, voulez-vous dire que les paiements supplémentaires que vous effectuez sous forme de versements ponctuels aux retraités... sont-ils payés par vos effectifs actuels?

M. Hodson: Je ne perçois pas les choses de la même façon.

M. Reid (St. Catharines): En fait, j'aimerais savoir si c'est l'administration, ou l'employeur, qui assume complètement ces versements ponctuels effectués aux retraités.

M. Hodson: Oui, c'est tout à fait cela.

M. Reid (St. Catharines): Donc, ces versements sont prélevés à même les profits de votre entreprise, si vous me permettez l'expression?

M. Hodson: Si nous réalisons des profits, bien entendu.

M. Reid (St. Catharines): Notre but est de protéger les retraités en période de grande inflation. Vous avez parlé de la recommandation du livre vert sur les intérêts excédentaires. Eh bien, cette formule n'est ni raisonnable, ni acceptable, ni rentable. Je crois comprendre, d'après ce que vous avez dit, qu'il nous faut un régime de souscription au comptant, ou un moyen quelconque de protéger vos employés contre la réduction de leurs prestations de retraite. Qu'est-ce que la TransAlta fait en ce sens?

M. Hodson: Monsieur Reid, je ne prétends pas que les régimes de souscription au comptant soient la solution à tous nos problèmes de retraite. J'ai simplement dit que je croyais avoir compris que c'était l'orientation que préconisait le livre vert. Il est tout à fait vraisemblable que dans un avenir assez rapproché, nous aboutissions à un système semblable à celui que la TransAlta appliquait en 1970, à savoir un régime de retraite auquel les employés contribuaient 5 p. 100.

[Text]

• 1510

The employee at retirement will purchase an annuity, albeit less than he would under today's standards, with the understanding that that annuity will be indexed as he goes down the road. It is a matter of arrangement of the application of the funds that he has accumulated. I ask you if that is a progressive move—I am not sure, I do not really have an answer to that. But I am not suggesting, as I sit here, that money purchase provides an answer to the problems before us. I think the green paper does take us in that direction—money purchase contracts made during the time of the worker in the workforce.

The Chairman: Last question. Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.*

Mr. Halpen, in your presentation you said that your corporation agrees with disclosure. I am very pleased, because we have had many requests for that, especially from women who do not know what goes on in the pension system. You tell me that it reaches the home: is your document addressed to the man of the house or to both of them?

Mr. Hodson: Assuming that it is a male employee, it would be addressed to the male employee, but it would be sent to his home.

Mrs. Killens: Right.

I turn to the third page of your document:

There are many options open . . . there has been pressure put on us to make mandatory survivor's benefit.

If I understand this correctly, your employees have a choice, they can choose not to have any survivor's benefit at all. If you are very serious, as I believe you are, about disclosure, would you consider disclosure to the spouse very early, at the contract agreement stage?

Mr. Hodson: In fact now, as an employee retires, we do encourage the employee to bring the partner from home into the office. Both of them sit there and we do spend some considerable time discussing, in some cases, as many as 22 different options under our pension program. Through sending the breakdown to the home, through the disclosure report, it should at least, if the partner at home reads the report, indicate to that person that there are options other than a straight, if you will, guarantee of five years. We do spend some considerable time and energy counselling, with the employee and with the employee's spouse, at the time of retirement. We consider this to be the key. I would also say that I think we are somewhat supportive of a married employee having to opt out, if you will, of a joint survivor option, provided that there is an actuarial adjustment.

Mrs. Killens: Both partners do not have to sign . . . to that, then?

[Translation]

Les employés à la retraite pourront acheter une rente qui, tout en étant inférieure aux normes actuelles, sera indexée au fil des ans. C'est simplement une façon de répartir les crédits accumulés par l'employé. Je ne sais pas s'il s'agit vraiment d'une mesure progressiste. Je n'irais toutefois pas jusqu'à dire qu'un régime de souscription au comptant soit la réponse à tous nos problèmes. J'ai l'impression que c'est l'orientation que prend le livre vert, et par là, j'entends des contrats de souscription au comptant pendant que le travailleur est sur le marché du travail.

Le président: Votre dernière question. Madame Killens.

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.*

Monsieur Halpen, vous avez dit dans votre exposé que votre société est en faveur de la divulgation. J'en suis très contente, car nous avons reçu beaucoup de demandes à cet égard, surtout de femmes qui n'ont aucune idée de ce qui se passe dans le secteur des pensions. Vous dites que ces renseignements sont envoyés à la maison. Pouvez-vous me dire si ce document est envoyé à l'homme ou aux deux conjoints?

M. Hodson: Dans le cas d'un employé du sexe masculin, le document lui est adressé, mais à la maison.

Mme Killens: Je vois.

Passons maintenant à la troisième page de votre document, où vous dites:

Il y a plusieurs solutions possibles . . . des pressions ont été exercées sur nous pour que nous adoptions une formule de prestations obligatoires au survivant.

Si je comprends bien, vos employés ont le choix, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas obligés de prévoir des prestations au survivant. Vous semblez vraiment de bonne foi pour ce qui concerne la divulgation, et je vous crois. Seriez-vous en faveur de la divulgation au conjoint très tôt, dès le moment où le contrat est conclu?

M. Hodson: Nous encourageons nos employés qui prennent leur retraite à amener au bureau leur conjoint au foyer. Nous passons beaucoup de temps à discuter avec les deux des 22 possibilités différentes, dans certains cas, qu'offre notre régime de retraite. Si nous envoyons au foyer la ventilation du fonds dans notre rapport de divulgation, le conjoint à la maison qui lit le rapport verra qu'il existe d'autres programmes, mise à part la garantie de cinq ans. Nous consacrons beaucoup de temps et d'énergie à conseiller nos employés et leurs conjoints au moment où ils prennent leur retraite. C'est, à notre avis, l'élément le plus important du programme. Nous ne nous opposons pas à ce qu'un employé marié décide de ne pas opter pour le programme de prestations au survivant, à condition qu'un rajustement actuariel soit prévu.

Mme Killens: Vous voulez dire que la signature des deux conjoints n'est pas nécessaire?

[Texte]

Mr. Hodson: I am not sure that that is legal under our current system.

Mrs. Killens: Because we have been pressured too to make it mandatory, with the option of both partners signing out.

Mr. Hodson: We have had some assignments from our counsel on that very point. I do have some question about how far, as an employer, we can go under the current statutes.

Mrs. Killens: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Hodson, on behalf of the members of the committee, may I thank you and your colleagues for appearing here.

I suppose the only thing I can add to the testimony that has been given is that if every one of the major corporations in this country behaved towards their pensioners as well as your corporation has, I doubt if we would have had the same amount of pressure for pension reform.

Mr. Hodson: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Could I then call on Mr. Cross, President of the Calgary Chamber of Commerce, to join us at the witness table . . . I was not aware that Mr. Cross was not going to be here. I guess it is Mr. Hogan?

Mr. Peter D. Conboy (Chairman, Employer-Employee Relations Committee, Calgary Chamber of Commerce): Mr. Conboy.

The Chairman: Mr. Conboy and Mr. Hogan.

Just before you begin, Mr. Conboy—I forgot to say this to the first group and I should mention it to everyone who is going to appear before us—if you could try to keep your opening remarks to 10 or 15 minutes, to allow us roughly half an hour to ask questions of you, it would certainly help. As you are aware, your brief has been before the committee for several weeks and we have all had an opportunity to read it.

Mr. Conboy: Yes, Mr. Chairman, I am sure you will find my opening remarks rather briefer than that.

Mr. Chairman, lady and gentlemen of the task force, first of all I would like to welcome you to Calgary. I am sure you have been out at lunch time and taken in our beautiful fall day.

It is indeed a pleasure to be asked to appear before this committee on a subject as important as pension reform. I will commence by introducing myself and my colleague.

My name is Peter Conboy and I am chairman of the Employer-Employee Relations Committee of the Calgary Chamber of Commerce. With me is Mr. Bob Hogan, who is our chairman of the pension subcommittee.

The Employer-Employee Relations Committee has 45 members and comprises human resource practitioners from manufacturing, resources, the public and consulting sectors.

[Traduction]

M. Hodson: Je ne crois pas que notre système actuel l'exige.

Mme Killens: On a exercé des pressions sur nous également, pour que nous rendions obligatoire la signature des deux conjoints dans ce genre de situation.

M. Hodson: Notre conseiller juridique nous a donné des avis à cet égard. Personnellement, en ma qualité d'employeur, je me demande jusqu'où les lois actuelles nous permettent d'aller.

Mme Killens: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Hodson, au nom des membres du comité, j'aimerais vous remercier, ainsi que vos collègues, d'être venus comparaître devant nous.

La seule chose que je puisse ajouter à votre témoignage, c'est que si toutes les grandes entreprises de notre pays traitaient leurs retraités comme vous, je suis persuadé que l'on n'aurait pas exercé autant de pressions sur nous pour que nous réformions l'appareil des pensions.

M. Hodson: Merci, monsieur le président.

Le président: Je vais maintenant demander à M. Cross, président de la Chambre de commerce de Calgary, de s'avancer à la table . . . Je ne savais pas que M. Cross n'allait pas être des nôtres. Est-ce bien M. Hogan?

M. Peter D. Conboy (président, Comité des relations patronales-syndicales, Chambre de commerce de Calgary): M. Conboy.

Le président: M. Conboy et M. Hogan.

Avec votre permission, monsieur Conboy, j'aimerais dire quelque chose avant que vous ne commenciez. Je crois avoir oublié de le dire au groupe de témoins précédents, et je devrais en informer tous les témoins qui comparaissent devant nous. Je vous demande en effet de limiter votre déclaration liminaire à 10 ou 15 minutes, ce qui nous donnera environ une demi-heure pour vous poser des questions. Comme vous le savez, cela fait maintenant plusieurs semaines que nous avons en main votre mémoire, et nous avons tous eu l'occasion d'en prendre connaissance.

M. Conboy: Merci, monsieur le président. Vous verrez que notre déclaration liminaire ne prendra même pas 10 minutes.

Monsieur le président, madame et messieurs du groupe d'étude, j'aimerais commencer par vous souhaiter la bienvenue à Calgary. Vous êtes sans doute sortis, ce midi, pour profiter de cette merveilleuse journée d'automne.

C'est un vrai plaisir d'avoir été invités à comparaître devant ce comité pour discuter d'un sujet aussi important que la réforme des pensions. Je vais commencer par me présenter, et présenter mon collègue.

Je m'appelle Peter Conboy, et je suis président du Comité des relations patronales-syndicales de la Chambre de commerce de Calgary. M. Bob Hogan, qui m'accompagne, est président de notre Sous-comité sur les pensions.

Le Comité des relations patronales-syndicales est composé de 45 membres, dont des experts en ressources humaines des secteurs de la fabrication et des ressources, ainsi que des

[Text]

The Calgary Chamber represents over 2,500 employers, providing gainful employment for some 60,000 Albertans in the Calgary area. These employer members are experiencing very difficult economic conditions, characterized by decreasing sales, lay-offs, salary freezes, increasing government-imposed regulations and increasing costs in many aspects of their business operations. As a result, we urge the parliamentary task force to consider mandatory increases in pension costs with great caution.

As you have all received copies of our written submission, I do not propose to go through any detailed recitation of it. I will confine myself to just a few brief overviews and hope that we can lead into a free exchange of information. I would, however, ask, Mr. Chairman, that the written submission be recorded as part of the proceedings of the task force.

The Chairman: So noted.

Mr. Conboy: The submission really represents a synthesis of a wide variety of views within our organization. As you will appreciate, many of our member firms are small businesses employing between 10 and 35 employees. Many of the recommendations put forth on pension reform are based on the underlying philosophy that pensions are deferred wages, as opposed to a reward for long and faithful service. Acceptance of the deferred wage concept is evolving slowly. However, the Chamber does not fully endorse this concept.

Full endorsement of the deferred wage concept would imply that vesting be immediate, pension assets be controlled by employees, all investment gains and losses be the responsibility of the employees. However, the corporate members of the Chamber do feel it is their responsibility to attempt voluntarily to provide retirement benefits for their full-time employees. As a result, the Chamber is opposed to increasing the benefits under the CPP and OAS programs. An exception to this position would be an increase in GIS benefits to meet the needs of the current elderly poor.

On the question of private pension plans, we have examined the statistics as to the present levels of coverage under the private pension system and we feel the present voluntary approach is working, growing, and will continue to grow without mandated imposition in this area.

On protection of spouses, we endorse the principle of spousal benefit. We feel that surviving spouse's pensions of at least 60% should be made compulsory, but subject to actuarial reduction.

In the area of portability and vesting, the Chamber recognizes the need for earlier vesting and increased pension portability as a means of increasing pension benefits on retirement. However, in order to minimize the immediate

[Translation]

secteurs public et de la consultation. La Chambre de commerce de Calgary représente quelque 2,500 employeurs qui fournissent des emplois à quelque 60,000 résidents de cette province dans la région de Calgary. Nos membres employeurs connaissent à l'heure actuelle des difficultés économiques assez graves que caractérisent la diminution des ventes, les mises à pied, les gels de salaire, l'augmentation des règlements que nous impose le gouvernement et la hausse des coûts dans bien des secteurs de leurs activités commerciales. Par conséquent, nous incitons votre comité à faire preuve d'énormément de circonspection au moment d'envisager des augmentations obligatoires des coûts des pensions.

Comme vous avez tous reçu un exemplaire de notre mémoire écrit, je ne vais pas vous le lire. Je vais simplement me limiter à en résumer quelques parties. J'espère que nous pourrions nous lancer dans un libre échange d'information. J'aimerais cependant vous demander, monsieur le président, que notre mémoire écrit soit inclus dans le compte rendu des travaux de votre groupe d'étude.

Le président: J'en prends bonne note.

M. Conboy: Notre mémoire constitue en fait une synthèse de la gamme de vues de notre organisation. Vous n'êtes sûrement pas sans savoir qu'un grand nombre de nos sociétés membres sont des petites entreprises qui comptent de 10 à 35 employés. Un grand nombre de recommandations faites au sujet de la réforme des pensions sont fondées sur le principe sous-jacent selon lequel les pensions sont ni plus ni moins une rémunération différée, par opposition à une récompense pour de longs et loyaux services. On commence à accepter, lentement, le principe du salaire différé. La Chambre de commerce n'est cependant pas entièrement d'accord avec cette idée.

En effet, ce principe suppose la dévolution immédiate, le contrôle des avoirs de retraite par les employés et la remise de la responsabilité des pertes et des gains d'investissement aux employés. Toutefois, nos sociétés membres estiment qu'il relève de leur responsabilité d'essayer volontairement de fournir des prestations de retraite à leurs employés à plein temps. Par conséquent, la Chambre de commerce s'oppose à l'augmentation des prestations du RPC et de la sécurité de la vieillesse. Nous sommes cependant en faveur d'une augmentation des prestations du supplément de revenu garanti, pour subvenir aux besoins des vieillards défavorisés.

J'aimerais maintenant passer à la question des régimes privés. Nous avons étudié les statistiques sur les niveaux actuels de couverture de ces régimes, et nous sommes arrivés à la conclusion que l'approche volontaire actuelle fonctionne très bien, qu'elle continue à se développer et à grandir sans plus d'obligations.

Nous sommes en faveur des prestations au conjoint. À notre avis, ces dernières devraient s'élever à au moins 60 p. 100, sous réserve de réductions actuarielles.

La Chambre de commerce est d'accord pour ce qui est d'accorder plus tôt le droit aux pensions et d'améliorer la transférabilité. D'après elle, il s'agit là d'un moyen d'améliorer les prestations à la retraite. Toutefois, les dispositions relatives

[Texte]

impact of the increased costs, improved vesting provisions should only apply to benefits accrued in the future. Employers should have the option of improving vesting conditions on prior benefits as resources permit.

Finally, on inflation protection, we feel that this should be provided by employers on a voluntary basis according to the need of the pensioner and the financial resources of the employer.

Basically, that is a very brief summation of the Calgary Chamber's position. I assured you, Mr. Chairman, that it would be brief. I would propose to stop at this point and I would ask that your questions be directed to Mr. Hogan, as Mr. Hogan headed the committee responsible for our submission.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Conboy, for really a good way of highlighting your brief and allowing us more time for the questioning.

• 1520

Can I begin then with Mr. Vince Dantzer and then Mr. MacLellan, in that order, and then Mr. Weatherhead.

Mr. Dantzer: Thank you very much.

Is it Mr. Hogan?

Mr. Robert G. Hogan (Chairman, Pension Subcommittee, Calgary Chamber of Commerce): Yes.

Mr. Dantzer: Mr. Hogan, your partner said you had been studying the whole pension question. Did you find when you studied that that you felt that the people you talked with felt there was an urgent need for pension reform, and did they indicate in what area they felt that there was any urgency, that that reform was needed?

Mr. Hogan: The feeling of the chamber's members was more in the area of cost. I think we all recognize there is a need for pension reform, but it is the cost that worried the members of the chamber.

Mr. Dantzer: That is interesting. Why is there a need for pension reform?

Mr. Hogan: I think there is a need for pension reform as set out in the green paper. There are a number of problems or shortcomings of the pension system in Canada in terms of adequacy, inflation protection, portability and the things the chamber covered in its brief.

Mr. Dantzer: What about coverage? That seems to be one of the things covered in the green paper. Did you people look into the question of coverage?

Mr. Hogan: We did not specifically look into coverage—we did not have the time or the resources... but we drew on a number of statistics that were already available in the area of coverage. It is the chamber's feeling that the coverage

[Traduction]

à la dévolution hâtive ne devraient s'appliquer qu'aux crédits accumulés dans l'avenir, si l'on veut minimiser l'incidence immédiate de l'augmentation des coûts. Les employeurs devraient avoir le droit d'améliorer les conditions de dévolution dans le cas des crédits accumulés antérieurement, dans la mesure où les ressources le permettent.

Et enfin, nous sommes d'avis que les employeurs devraient fournir des mesures de protection contre l'inflation, sur une base volontaire, en fonction des besoins des retraités et de leurs propres ressources financières.

Il s'agit là d'un résumé de la position de la Chambre de commerce de Calgary. Je vous avais bien dit, monsieur le président, que je serais bref. Je vous prierais d'adresser vos questions à M. Hogan, qui préside le comité qui a été chargé de rédiger notre mémoire.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Conboy, d'avoir aussi bien résumé votre mémoire, ce qui nous donne plus de temps pour poser nos questions.

Puis-je commencer par donner la parole à M. Vince Dantzer et ensuite à M. MacLellan et, par après, à M. Weatherhead.

M. Dantzer: Je vous remercie beaucoup.

C'est bien M. Hogan?

M. Robert G. Hogan (président, Sous-comité des pensions, Chambre de commerce de Calgary): Oui.

M. Dantzer: Monsieur Hogan, votre associé nous a dit que vous aviez étudié la question des pensions. Avez-vous eu l'impression, lors de cette étude, que les gens avec qui vous avez communiqué étaient d'avis qu'il y avait un besoin urgent d'une réforme des pensions, vous ont-ils dit dans quel secteur cette réforme était essentielle?

M. Hogan: Les membres de la Chambre de commerce se sont surtout préoccupé des coûts. Nous savons tous, je crois, qu'il faut une réforme des pensions, mais ce sont les coûts qui préoccupaient davantage les membres de la Chambre de commerce.

M. Dantzer: C'est intéressant. Pourquoi faut-il qu'il y ait une réforme des pensions?

M. Hogan: La réponse se trouve dans le Livre vert. Il y a un certain nombre de problèmes ou de lacunes dans le système des pensions au Canada sur les plans convenance, protection contre l'inflation, transférabilité et les autres points soulevés par la Chambre dans son mémoire.

M. Dantzer: Que pensez-vous de la protection? Il semble que ce soit une des questions que soulève le Livre vert. Avez-vous examiné cette question de la protection du système?

M. Hogan: Nous ne l'avons pas fait en détail—nous n'avions ni le temps ni les ressources—nous avons profité toutefois de certaines statistiques disponibles dans ce domaine. La Chambre a l'impression que les statistiques concernant la protection

[Text]

statistics presented in the green paper and by Monique Bégin tend to understate the impact of things like RRSPs, DPSPs, capital accumulation plans by small business and things like that. In our submission to the task force we quoted some of the studies from the Canadian Federation of Independent Business on those.

Mr. Dantzer: Yesterday in Edmonton the Edmonton Chamber of Commerce, much to our surprise, came out in favour of mandatory pensions in the private sector. How would you react to that?

Mr. Hogan: Negatively.

Mr. Dantzer: Does it surprise you that they would do that?

Mr. Hogan: It does in a way. I wonder how they can pay for it.

Mr. Dantzer: Did you look into the whole question of the funding of the Canada Pension Plan?

Mr. Hogan: No, we did not examine that in a lot of detail. I think the chamber by and large would support the pay-as-you-go concept to avoid the large build-up of capital which would take away from the private sector funds.

Mr. Dantzer: I did not know there was that much difference between Edmonton and Calgary. They would like complete funding.

I think you understand that under the Canada Pension Plan, where the employer and employee pay 3.6% of the salary into the fund, that contribution only covers about one-third of the real cost of the eventual benefits which people get under the Canada Pension Plan.

Mr. Hogan: That is correct. I believe they are at the point now where the outflow exceeds the inflow.

Mr. Dantzer: Would you be in favour—or did your chamber discuss this at all—of increasing the contribution rate so that in point of fact... I guess you would not because you have said you do not want any more funding at all. So you would like that payment to stay at 3.6% as far as you are concerned?

Mr. Hogan: I think, Mr. Dantzer, the chamber's members realize that the funding of the CPP has to increase even if it is to meet the cash payments that are coming up in the future. I think it is part of their concern that if there are additional costs mandated in the private sector these will have to be stacked on top of the already foreseeable increases in costs of the Canada Pension Plan.

Mr. Dantzer: Those are all the questions I have.

The Chairman: Mr. MacLellan, do you have questions?

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

Gentlemen, welcome this afternoon.

Mr. Hogan, most of the witnesses who have come before us have acknowledged that pensions are deferred income, yet the

[Translation]

mises de l'avant par le Livre vert et par M^{me} Monique Bégin tendent à sous-estimer l'effet par exemple des REER, des RPDB, des régimes d'accumulation de capitaux par les petites entreprises et autres choses du genre. Nous avons cité dans notre mémoire au groupe de travail certaines études qu'a faites la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante à ce sujet.

M. Dantzer: La Chambre de commerce d'Edmonton s'est déclaré hier, à notre grande surprise, en faveur des pensions obligatoires dans le secteur privé. Quelle serait votre réaction?

M. Hogan: Négative.

M. Dantzer: Est-ce que cela vous surprend qu'elle ait fait cela?

M. Hogan: D'une certaine façon, oui. Je me demande comment ils peuvent se le payer.

M. Dantzer: Avez-vous étudié la question du financement du Régime de pensions du Canada?

M. Hogan: Nous ne l'avons pas fait en détail. De façon générale, la Chambre de commerce appuierait le concept du financement par répartition pour éviter d'importantes accumulations de capitaux qui priveraient le secteur privé de fonds.

M. Dantzer: Je ne savais pas qu'il y avait une différence aussi importante entre Edmonton et Calgary. On voudrait le financement complet.

Vous comprenez qu'en vertu du Régime de pensions du Canada, l'employeur et l'employé versent 3.6 p. 100 du salaire dans le fonds, la cotisation ne couvre que le tiers des coûts réels des prestations éventuelles que retire le retraité en vertu de ce régime.

M. Hogan: C'est exact. On en est au point, je crois, où les débours excèdent les entrées.

M. Dantzer: Seriez-vous en faveur—est-ce que votre Chambre de commerce en a discuté à tout le moins—d'une augmentation du taux de cotisation pour que... J'imagine que vous ne le sauriez pas puisque vous avez déclaré que vous ne voulez pas de financement plus important. Vous voudriez donc que le paiement demeure à 3.6 p. 100, n'est-ce pas?

M. Hogan: Monsieur Dantzer, je crois que les membres de la Chambre de commerce se rendent compte que le financement du RPC doit augmenter ne serait-ce que pour correspondre aux paiements comptants qu'il faudra faire à l'avenir. Ils s'inquiètent, entre autres, du fait que s'il devait y avoir des coûts additionnels imposés au secteur privé, ces coûts s'ajouteraient aux augmentations déjà prévues pour le Régime de pensions du Canada.

M. Dantzer: C'était là mes seules questions.

Le président: Monsieur MacLellan, voulez-vous poser des questions?

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Messieurs, je vous souhaite la bienvenue cet après-midi.

Monsieur Hogan, la plupart des témoins qui ont comparu devant nous ont reconnu que les pensions sont un revenu

[Texte]

chamber does not fully endorse this concept and says that pensions are a reward for long and faithful service. Could you explain why you take that position?

Mr. Hogan: The chamber has not come out in support of that, that it feels that they are a reward for long and faithful service. We are saying that we do not fully endorse the ramifications of the deferred wage concept; i.e., immediate vesting, the control of pension assets by pensioners and the sharing in the gains and losses of investments by plan participants. As I think was brought out earlier by TransAlta, that is pushing us towards a money purchase concept and going away from the need aspect of pensions.

Mr. MacLellan: So you are saying that it had nothing to do with deferred wages or a reward-for-long-and-faithful-services concept. You are saying that you are opposed to immediate vesting, pension assets being controlled by employees and all investments, gains and losses, being the responsibility of the employees. These are the concepts you are concerned with, not the definition of exactly what a pension is? Is that what you are saying?

Mr. Hogan: Those concepts in our opinion fall directly out of the deferred wage concept. If you believe the deferred wage concept, you believe those things that we are pointing out, and we are saying we cannot endorse a deferred wage concept because of those things.

Mr. MacLellan: I see.

You do not agree that there should be any private pension for part-time workers because low-income workers are covered by government plans adequately? Is that the position of the chamber?

Mr. Hogan: The position of the chamber is that there are additional costs associated with covering part-time workers, and when the chamber looked at that we felt that the majority of part-time workers tended to be in the lower income areas. I think you have seen presented to you in earlier briefs that the coverage up to the average industrial wage is quite adequate by the CPP and OAS so we felt little need to stack or mandate private coverage for people who are already getting adequate coverage from government programs.

Mr. MacLellan: We are finding out, though, that pension problems as such are to a large extent becoming women problems because part-time workers are mainly female; a lot of them have worked for a few years; they may not have been married; they may be single parents; they may be widowed or divorced and as a result the man has taken the pension credits and the woman is left with very little other than OAS and the GIS. On the one hand we are hearing that perhaps we should not increase the CPP, but on the other hand we are still faced with this problem.

[Traduction]

différé, pourtant la Chambre de commerce n'endosse pas entièrement cette notion et déclare que les pensions sont la récompense d'un long et fidèle service. Pouvez-vous nous dire pourquoi vous adoptez cette position?

M. Hogan: La Chambre ne s'est pas déclaré en faveur de cette notion de récompense pour un long et fidèle service. Nous disons ne pas endosser entièrement les ramifications de la notion de revenu différé, autrement dit, la dévolution immédiate, le contrôle des avoirs de retraite par les retraités et le partage des gains et pertes qui découleront des investissements des participants au régime. TransAlta en parlait plus tôt, ce serait nous forcer à accepter le régime de cotisations fixées d'avance plutôt que de nous faire accepter l'aspect besoin des pensions.

M. MacLellan: Vous déclarez donc que cela n'a rien à voir avec le salaire différé ou la récompense pour un long et fidèle service. Vous vous dites opposés à la dévolution immédiate, aux avoirs de retraite contrôlés par les employés et à ce que tous les investissements, gains et pertes, soient la responsabilité des employés. Voilà les notions qui vous préoccupent et non la définition de ce qu'est exactement une pension. C'est bien ce que vous dites, n'est-ce pas?

M. Hogan: Ces notions, à notre avis, découlent directement de la notion du salaire différé. Si l'on croit en la notion du salaire différé, on croit à tous ces points que vous avez soulevés, nous déclarons ne pouvoir endosser la notion du salaire différé à cause de cela.

M. MacLellan: Je vois.

Vous ne croyez pas qu'il devrait exister un régime de pension privé pour le travailleur à temps partiel étant donné que les travailleurs à faible revenu sont suffisamment protégés par les régimes du gouvernement, n'est-ce pas? C'est bien la position qu'adopte la Chambre?

M. Hogan: La position de la Chambre, c'est qu'il existe des coûts additionnels associés à la protection des travailleurs à temps partiel, et lorsque la Chambre a étudié cette question, elle s'est rendu compte que la majorité de ces travailleurs se situe surtout dans les secteurs à faible revenu. On vous a dit, lors de mémoires qui vous ont été présentés précédemment, que la protection du salaire industriel moyen par le RPC et le PSV est tout à fait suffisante, nous avons donc cru qu'il n'était pas nécessaire d'invoquer ou d'exiger une protection privée pour ceux qui sont déjà protégés adéquatement par les programmes gouvernementaux.

M. MacLellan: Nous nous rendons compte, cependant, que les problèmes de pension, comme tels, sont en grande partie des problèmes féminins, puisque les travailleurs à temps partiel sont surtout des femmes. Beaucoup d'entre elles ont travaillé quelques années, elles ne se sont peut-être pas mariées, il s'agit peut-être d'une mère seule, d'une veuve ou d'une divorcée. Il en résulte que l'homme retire les crédits de pension et que la femme n'a rien d'autre que la Pension de sécurité de vieillesse et le Supplément de revenu garanti. Par ailleurs, on nous dit que nous ne devrions pas peut-être augmenter le Régime de pensions du Canada, mais d'autre part nous devons toujours faire face à ce même problème.

[Text]

If there are not to be pensions for part-time workers, what is your feeling as to how we can contribute to correcting this problem through the private sector?

Mr. Hogan: I think you have two problems there, if I can divide it in two. You have the problems of people who are not in the workforce; hence, if you believe the goal of pensions is to replace income, we have a fundamental problem in that there is no income to replace, and maybe that is not the role of the Canada Pension Plan or private pension plans.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Hogan: As for part-time workers in the workforce with income, the chamber is saying there that the existing government programs are doing the job.

Mr. MacLellan: I see.

You represent, as Mr. Conboy said, a large number of small businesses. How do we encourage small businesses to become involved in providing pensions for their employees? Can you give us some information or some assistance on how we can encourage these small businesses to provide pension benefits? Also, what is your experience in dealing with employees as to their receptiveness to paying part of their income to a pension plan at a relatively young age?

Mr. Hogan: The chamber has not spent a lot of time in that area, but I think maybe from a personal point of view that it has to be done through the tax system and through tax incentives. I think many small employers realize, though, that the administrative costs of pensions are sometimes too high to bear so they opt for other things like RRSPs, deferred profit sharing plans and things like that.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Hogan: Possibly increases in tax incentives in those areas would assist small businesses in doing that sort of thing, but I think by and large it is maybe unrealistic to think that you can get 100% coverage in the pension area in Canada.

Mr. MacLellan: Thank you very much, Mr. Hogan.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

I was going to pursue the part-time worker situation because a great number of your members have a lot of part-time employees, I guess, and regular part-time employees, if I might put it that way. Would that be right? What would the experience in the Calgary area be there? Would some be working 20 hours a week or certain months of the year? How would part-time employees be working out here?

Mr. Conboy: We really have not researched the percentage of part-time employees.

[Translation]

S'il ne doit pas y avoir de pension pour les travailleurs à temps partiel, comment pouvons-nous aider, à votre avis, à corriger ce problème par le biais du secteur privé?

M. Hogan: Vous avez là deux problèmes, je crois, si je puis m'exprimer ainsi. Vous avez le problème des gens qui ne font pas partie de la population active, par conséquent, si vous croyez que le but des pensions est de remplacer le revenu, vous avez là un problème fondamental étant donné qu'il n'y a pas de revenu à remplacer, et ce n'est peut-être pas le rôle que doivent jouer le Régime de pensions du Canada ou les régimes de pension privés.

M. MacLellan: Oui.

M. Hogan: Pour ce qui est des travailleurs à temps partiel qui ont un revenu, la Chambre de commerce est d'avis que les programmes actuels du gouvernement répondent au besoin.

M. MacLellan: Je vois.

Comme l'a dit M. Conboy, vous représentez un grand nombre de petites entreprises. Comment les encouragez-vous à s'impliquer pour offrir à leurs employés des pensions? Pouvez-vous nous renseigner, nous aider à voir comment nous pouvons encourager les petites entreprises à offrir des prestations de retraite? De plus, dans vos rapports avec les employés, vous êtes-vous rendu compte qu'ils étaient d'accord pour laisser une partie de leur revenu à un régime de pension à un âge relativement jeune?

M. Hogan: La Chambre de commerce n'a pas beaucoup étudié la question, mais je vous répondrai personnellement qu'il faudrait que ce soit fait par le biais de la fiscalité et des incitations fiscales. Beaucoup de petits employeurs se rendent compte, je crois, que les coûts administratifs des pensions sont parfois trop élevés et ils choisissent d'autres formules comme les REER, les régimes de participation différée aux bénéfices et autres choses du genre.

M. MacLellan: Oui.

M. Hogan: Il se peut que les augmentations des incitations fiscales dans ce domaine aident les petites entreprises à faire ce genre de choses, mais de façon générale, il ne serait pas réaliste de croire que l'on peut obtenir une protection complète dans le domaine des pensions au Canada.

M. MacLellan: Merci beaucoup, monsieur Hogan.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

J'allais justement poursuivre cette question du travailleur à temps partiel, car un grand nombre de vos membres compte un grand nombre d'employés à temps partiel, j'imagine, et également des employés réguliers à temps partiel, si je puis m'exprimer ainsi. Est-ce que c'est juste? Quelle est la situation dans la région de Calgary? Est-ce que certains travaillent vingt heures par semaine ou un certain nombre de mois dans une année? Quel est le temps de travail des employés à temps partiel dans ce secteur?

M. Conboy: Nous n'avons pas vraiment fait de recherches pour connaître le pourcentage des employés à temps partiel.

[Texte]

To answer Mr. Dantzer's difference between Edmonton and Calgary, I think we have facts that tell us there are more part-time workers in Edmonton than Calgary. In Alberta Calgary is more the large corporate office and company area, and I think that maybe—and I am speaking "maybe" because I did not get a copy of the Edmonton submission . . . that could be one of the reasons why they endorse compulsory or mandatory private pension plans: because of the size of the companies here. But, to answer your question, I really have no idea of the number of part-time employees in the Calgary area.

• 1530

Mr. Weatherhead: I note you say that whatever ones they are they tend to be low-income earners, which I guess is correct, who are already adequately protected by governments plans. Now the present government plans, the OAS gives about 14% or so of income, the old age security . . .

Mr. Hogan: Fourteen percent of what income?

Mr. Weatherhead: Of an average income.

Mr. Hogan: But do not part-time workers make much less than the average income?

Mr. Weatherhead: We will get to that. The CPP, that is about 25% if it is a full situation, but that is only a 40% altogether there. If we have regular part-time workers, which may or may not be the case in the Calgary area, but we are trying to get information from around the whole country, do you not think they should have some more pension protection than they have at the present time?

Mr. Hogan: Mr. Weatherhead, if I could draw your attention to some earlier presentations put forward to this committee by my firm Towers, Pere, Forest, and Crosby. We have done a number of studies as a firm showing income replacement ratios on a net-after-tax basis, and I think those replacement ratios reveal, if I can just quote from some of these, that on a married situation a worker earning \$10,000 has more than 100% replacement at that level, and even at the average industrial wage it is approximately 80%. So we would contend that those people are adequately covered, and it is much more than the 40% you are referring to.

Mr. Weatherhead: I remember your presentation of your company in Ottawa.

Going to the vesting situation, I gather you are against any retroactive vesting at all, but then you are in favour of 5-year vesting. Is that the situation?

Mr. Hogan: Yes, we would support five-year vesting, because we recognize the need for more portability. However, we think two years at this point in time would be very costly to small business and would also result in administrative costs, in

[Traduction]

Pour répondre à M. Dantzer concernant la différence qui existe entre Edmonton et Calgary, je dirais que certes les faits nous révèlent qu'il y a davantage de travailleurs à temps partiel à Edmonton qu'à Calgary. En Alberta, Calgary représente plutôt un secteur important des bureaux de compagnie et d'entreprise, et je crois peut-être—je dis «peut-être» car je n'ai pas en main un exemplaire du mémoire d'Edmonton—que ce serait l'une des raisons pour lesquelles Edmonton endosse les régimes de pension privés obligatoires; à cause de l'importance de leurs compagnies. Pour répondre à votre question, toutefois, je n'ai aucune idée du nombre d'employés à temps partiel dans la région de Calgary.

M. Weatherhead: Je remarque que quels qu'ils soient, il s'agit surtout de salariés à faible revenu, qui sont déjà protégés adéquatement par les régimes gouvernementaux. Les régimes actuels, la Pension de sécurité de vieillesse accorde environ 14 p. 100 du revenu, la PSV . . .

M. Hogan: Quatorze pour cent de quel revenu?

M. Weatherhead: Du revenu moyen.

M. Hogan: Est-ce que les travailleurs à temps partiel ne retirent pas beaucoup moins que le revenu moyen?

M. Weatherhead: Nous allons en parler. Le Régime de pensions du Canada est d'environ 25 p. 100 s'il s'agit d'une situation globale, mais il ne s'agit que de 40 p. 100 dans l'ensemble ici. Si nous avons des travailleurs à temps partiel réguliers, ce qui est peut-être ou non le cas à Calgary, nous essayons d'obtenir des renseignements un peu partout au pays, ne croyez-vous pas que ces travailleurs devraient être mieux protégés par une pension qu'ils ne le sont présentement?

M. Hogan: Monsieur Weatherhead, permettez-moi d'attirer votre attention sur des exposés qu'a faits précédemment au Comité la maison Towers, Pere, Forest et Crosby. Nous avons fait un certain nombre d'études en tant que bureau pour indiquer quels seraient les taux de remplacement du revenu sur une base nette après impôt, et je pense que ces taux de remplacement révèlent, si vous me permettez d'en mentionner quelques-uns, que pour un travailleur marié gagnant \$10,000 le taux de remplacement est de plus de 100 p. 100 à ce niveau, et même pour le salaire industriel moyen, ce taux est d'environ 80 p. 100. Nous prétendons donc que ces gens sont suffisamment protégés, et c'est beaucoup plus que le 40 p. 100 que vous nous avez mentionné.

M. Weatherhead: Je me souviens de l'exposé de votre compagnie à Ottawa.

Pour revenir à la dévolution, je crois comprendre que vous êtes contre toute dévolution rétroactive, mais que vous êtes en faveur d'une dévolution quinquennale. C'est bien ça, n'est-ce pas?

M. Hogan: Oui, nous favoriserions une dévolution quinquennale, car nous reconnaissons la nécessité d'une plus grande transférabilité. Cependant, nous croyons qu'à ce moment-ci, deux ans seraient très coûteux pour les petites entreprises et causeraient des frais dans ce sens que vous avez des petits

[Text]

that you are producing small amounts of pension that could be \$10 or \$20 a month and would discourage plans at this point.

Mr. Weatherhead: Particularly out here, but also in most parts of the country, we have people coming into the area working one or two years, depending on conditions, and then going someplace else. Younger people will move around in any event, whether it is to better jobs or different types of jobs. Would not five-year vesting really cut out a lot of these people for the first 10 or 15 years of their lives if they moved from one area to the other?

Mr. Hogan: I think it is possible, but presumably it is a part of their decision to change jobs, their loss of pension income. It would certainly be a part of my consideration if I was moving to jobs.

Mr. Weatherhead: In our discussions in Ottawa so far, and we are just starting to go around the country, there seems to be more of a consensus, perhaps a bit reluctant, to go to a two-year vesting. Have you given that a lot of consideration?

Mr. Hogan: We have given it consideration in the cost area. I would like to know what the consensus is of the other people you talked to in the cost area.

Mr. Weatherhead: I think it is generally based on the situation about mobility, about wanting to get people on better pensions at an earlier stage in their working lives; that even when they are not too interested in their twenties perhaps in thinking about pensions, to start getting some money built up and not work a year or two or three someplace and then take the money back they put in, without the employer's share, and spending that money for some momentarily good purpose and going on someplace else and ending at age 35 or so without having started on a pension at all. That is what we are finding. But from your experience and thought, you are still thinking about five years or more. Is that the idea?

Mr. Hogan: That is the Chamber's position.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Thank you very much, Mr. Chairman. Unless I am mistaken, your brief does not comment on the mortality rate, the unisex table of mortality. Do you have any thoughts on that?

Mr. Hogan: The Chamber did not address that issue.

Mrs. Killens: Would you be prepared to speak off-the-cuff?

Mr. Hogan: Not without the backing of our members.

Mrs. Killens: Thank you.

The Chairman: That was the position of the Edmonton Chamber of Commerce.

Mrs. Killens: That is right. That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Reid.

[Translation]

montants de pension de \$10 ou \$20 par mois et qu'à cause de cela, vous découragez les régimes de pension.

M. Weatherhead: Nous avons surtout ici, mais c'est le cas dans la plupart des autres parties du pays, des gens qui viennent travailler pour une ou deux années, cela dépend des conditions, et qui vont ensuite ailleurs. Les jeunes se déplacent beaucoup de toute façon, que ce soit pour trouver de meilleurs emplois ou des emplois différents. Est-ce qu'une dévolution quinquennale serait très importante pour ces gens, pour les 10 ou 15 premières années de leur vie, s'ils se déplacent d'un endroit à un autre?

M. Hogan: C'est possible, mais cela fait probablement partie de leur décision de changer d'emploi, et de perdre le revenu de la pension. J'y songerais certainement si je devais changer d'emploi.

M. Weatherhead: Lors de nos discussions à Ottawa jusqu'à maintenant, et nous ne faisons que commencer à visiter le pays, il semble s'être dégagé un consensus, un peu réticent peut-être, en faveur d'une dévolution de deux ans. Avez-vous étudié la chose?

M. Hogan: Nous l'avons fait sur le plan des coûts. J'aimerais savoir quel est le consensus parmi ces gens avec qui vous avez discuté, sur le plan des coûts.

M. Weatherhead: De façon générale, il se fonde sur une situation de mobilité, de vouloir que les gens obtiennent de meilleures pensions un peu plus tôt dans leur vie de travail, que même si ces gens ne sont pas trop intéressés à songer aux pensions dans la vingtaine, qui commencent à accumuler de l'argent et à ne pas travailler une année ou deux ou trois à un endroit pour ensuite prendre l'argent investi, sans la part de l'employeur, et pour dépenser cet argent à des fins momentanément bonnes pour se rendre ensuite ailleurs et se retrouver à l'âge de 35 ans sans avoir commencé un fonds de pension. Voilà ce que nous avons trouvé. Vous songez toujours à cinq ans ou davantage, n'est-ce pas, d'après votre expérience et vos études?

M. Hogan: C'est la position de la Chambre.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: Merci beaucoup, monsieur le président. À moins de me tromper, votre mémoire ne mentionne pas le taux de mortalité, la table de mortalité unisexe. Avez-vous des idées à ce sujet?

M. Hogan: La Chambre n'a pas abordé ce sujet.

Mme Killens: Êtes-vous disposés à en parler sans vous y être préparés?

M. Hogan: Pas sans l'appui de nos membres.

Mme Killens: Je vous remercie.

Le président: C'était la position de la Chambre de commerce d'Edmonton.

Mme Killens: C'est exact. C'est tout, monsieur le président.

Le président: Monsieur Reid.

[Texte]

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman. Mr. Hogan, I, too, want to focus on the real reason why we are here, and that is pension reform, with a view to providing coverage to two groups of our populace that are sorely in need of protection. That being women and part-time workers.

At the very outset of the presentation by the Calgary Chamber of Commerce there was a comment made to the effect . . . , and I may have misinterpreted it. But I thought the representation was on behalf of a number of small business members, as well as big corporate members.

A Witness: That is right.

Mr. Reid (St. Catharines): We have already made reference to the Edmonton Chamber of Commerce, but we have had others as well.

In Calgary there must be a larger number of entrepreneurs who have small numbers of employees—whether we are talking about restaurateurs, service industries—who employ in their workforce practically part-time employees only. And there must be a preponderance of women among those part-time workers. They are the ones who need the kind of protection we are talking about.

Your submission indicates that the employers of Calgary, the corporate members of the Calgary Chamber of Commerce, accept a responsibility to voluntarily consider the retirement benefits of full-time employees. They did not add the word “only”, but they might as well have, since they deal only with full-time employees. But let us look at the great numbers of part-time employees in Calgary. Has the Calgary Chamber given any consideration to these at all, and you have already excused the women?

Mr. Hogan: I think, Mr. Reid, as outlined to Mr. Weatherhead, we found a real difficulty in seeing the need for a private pension plan for part-time workers, as they are adequately covered on a replacement ratio basis by the OAS and by the Canada Pension Plan. If they are not employed, not in the workforce, then that is a different problem.

Mr. Weatherhead: Other chambers and other organizations have concerned themselves with the RPAs referred to in the green paper to some varying degree of interest. What consideration did the Calgary Chamber of Commerce give to the use of the RPAs as a means of assisting small business in providing retirement benefits for employees?

Mr. Hogan: I think we would support the use of RPAs, but what we are not supporting is the mandatory coverage of part-time workers.

Mr. Reid (St. Catharines): All right. On page 3 of your brief, and as an alternative to compulsory coverage for part-time workers, you suggest that an increased use of the current RRSP be the means that these people use for retirement benefits.

[Traduction]

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président. Monsieur Hogan, je veux également m'attacher à la véritable raison de votre venue, c'est-à-dire la réforme des pensions, en vue d'offrir une meilleure protection à deux groupes de notre population qui en ont vraiment besoin. Il s'agit des femmes et des travailleurs à temps partiel.

Au tout début de l'exposé de la Chambre de commerce de Calgary, on a fait des remarques portant . . . Je n'ai peut-être pas très bien compris. J'avais l'impression que les vues présentées l'étaient au nom d'un nombre de petites entreprises membres, de même que de grosses compagnies membres.

Un témoin: C'est exact.

M. Reid (St. Catharines): Nous avons déjà mentionné la Chambre de commerce d'Edmonton, mais nous en avons entendu d'autres également.

Il doit y avoir à Calgary un plus grand nombre d'entrepreneurs qui ont un petit nombre d'employés—qu'il s'agisse de restaurateurs, d'industries de service—et qui emploient dans leur population active des employés à temps partiel presque uniquement. Il doit y avoir parmi ces travailleurs à temps partiel un nombre prépondérant de femmes. C'est elles qui ont besoin du genre de protection dont nous parlons.

Vous mentionnez dans votre mémoire que les employeurs de Calgary, les compagnies membres de la Chambre de commerce de Calgary acceptent la responsabilité d'examiner volontairement les prestations de retraite pour les employés à plein temps. Ils n'ont pas ajouté le mot «seulement», mais c'est tout comme, étant donné qu'ils ne traitent que des employés à plein temps. Jetons un coup d'oeil sur le grand nombre d'employés à temps partiel à Calgary. Est-ce que la Chambre de Calgary y a songé, vous avez déjà dispensé les femmes?

M. Hogan: Monsieur Reid, comme l'a souligné M. Weatherhead, nous avons éprouvé une certaine difficulté à voir le besoin d'un régime de pensions privé pour les travailleurs à temps partiel, étant donné qu'ils sont suffisamment protégés sur une base de coefficient de remplacement par la pension de sécurité de vieillesse et par le Régime de pensions du Canada. Si ces travailleurs ne sont pas employés, s'ils ne font pas partie de la population active, il s'agit donc d'un problème différent.

M. Weatherhead: D'autres chambres de commerce et d'autres organisations se sont intéressées à divers degrés aux comptes de pensions enregistrés dont il est question dans le Livre vert. Avez-vous examiné à la Chambre de commerce de Calgary la possibilité d'utiliser les CPE comme moyen d'aider les petites entreprises à offrir des prestations de retraite à leurs employés?

M. Hogan: Je crois que nous serions en faveur de l'utilisation des CPE, mais non pas d'une protection obligatoire pour les travailleurs à temps partiel.

M. Reid (St. Catharines): Très bien. À la page 3 de votre mémoire, et comme solution de rechange à la protection obligatoire pour les travailleurs à temps partiel, vous proposez une plus grande protection des REER actuels comme moyen pour ces gens d'obtenir des prestations de retraite.

[Text]

Mr. Hogan: And we will include in that category the RPA you are referring to.

Mr. Reid (St. Catharines): But does this not leave us with the problem of part-time workers, first that their contributions to the pension plan are limited because they are only part-time workers, and second, is not the RRSP a cash outlay which most of these part-time workers would not have? How does it become an adequate alternative or substitute for coverage under a pension plan?

Mr. Hogan: I think our feeling there, as we said just above that section, is that many part-time workers are second income earners and there is a possibility that almost their entire income can be funnelled into that process if it is a two-income family. It at least gives the husband and wife the opportunity to both contribute to an RRSP; whereas in the situation now if the spouse is not working there can only be one RRSP in the family.

Mr. Reid (St. Catharines): There could be more than one. Even the husband, the spouse, the income earner could buy an RRSP for his wife.

Mr. Hogan: But then he eliminates his own deduction.

Mr. Reid (St. Catharines): That is right.

• 1540

Mr. Hogan: So you get \$3,500 between the two of you, and that is it. That is what we are advocating.

Mr. Reid (St. Catharines): I have no other questions, Mr. Chairman. I am a little bit discouraged by the depth of the presentation, but . . .

The Chairman: All right. I would like to ask some more questions perhaps on the chamber's viewpoint on the registered pension account.

The position taken in the green paper, of course, is a little different in terms of the treatment of the funds that are going to be placed in these registered pension accounts. Under the existing rules—the idea is going to be that you put a grandfather in on any funds in registered retirement savings plans, create a new vehicle called an “RPA”, and those funds that are going to be placed in an RPA are going to be locked in until age 65. That is the proposal in the green paper.

Do you have any comments on that? Is that too stringent—the locking in—or is the age proposal too stringent, too rigid?

Mr. Hogan: My own comments in that area were that the age proposal may be a little stringent, given the move we are having in Canada to a more variable retirement age, either higher or lower. It does not obviously accommodate the person who wants to retire at 60, or maybe in today's economic scenario, where people are being forced to retire early. So it would need some more consideration or flexibility in that area.

[Translation]

M. Hogan: Et nous allons les inclure dans la catégorie des CPE que vous avez mentionnée.

M. Reid (St. Catharines): Est-ce que cela ne nous laisse pas quand même le problème des travailleurs à temps partiel, étant donné d'abord que leurs cotisations au régime de pension sont restreintes, puisqu'ils sont des travailleurs à temps partiel seulement, et deuxièmement, les REER ne représentent-ils pas des débours que la plupart des travailleurs à temps partiel ne peuvent faire? Comment cela peut-il devenir une solution de rechange adéquate ou remplacer la protection et le régime de pension?

M. Hogan: Comme nous l'avons dit au-dessus de ce paragraphe, nous avons l'impression qu'une grande partie des travailleurs à temps partiel apporte un deuxième salaire au foyer et il est possible que la majeure partie de leur revenu soit canalisé dans ces régimes s'il s'agit d'une famille à deux revenus. Ainsi l'homme et la femme ont du moins la possibilité de participer tous les deux à un REER, alors que présentement si le conjoint ne travaille, pas il ne peut y avoir qu'un REER dans la famille.

M. Reid (St. Catharines): Il peut y en avoir plus d'un. Mais le mari, le conjoint, le soutien familial peut acheter un REER pour son épouse.

M. Hogan: Cela élimine ainsi sa propre déduction.

M. Reid (St. Catharines): C'est juste.

M. Hogan: Vous recevez donc \$3,500 que vous vous partagez à deux, et c'est tout. C'est ce que nous préconisons.

M. Reid (St. Catharines): Je n'ai pas d'autres questions, monsieur le président. Je suis un petit peu découragé par la profondeur de cet exposé, mais . . .

Le président: Très bien. J'aimerais poser encore quelques questions à la Chambre au sujet du compte enregistré de pensions.

Bien entendu, l'option du Livre vert est un petit peu différente quant à l'utilisation des fonds qui seront placés dans ces comptes enregistrés de pensions. En vertu des règlements actuels . . . L'idée est d'appliquer à tous les fonds versés dans des régimes enregistrés d'épargne-retraite une clause restrictive, de créer un nouvel instrument intitulé «CEP», les fonds versés dans ce CEP étant immobilisés jusqu'à l'âge de 65 ans. Voilà la proposition du Livre vert.

Qu'en pensez-vous? Le principe de l'immobilisation est-il trop strict ou bien est-ce ce chiffre de 65 ans qui l'est trop?

M. Hogan: Les Canadiens prenant leur retraite à des âges de plus en plus différents, plus tôt ou plus tard, ce chiffre de 65 ans est un peu trop strict. De toute évidence, cela ne tient pas compte de celui ou de celle qui veut prendre sa retraite à 60 ans, ou dans les circonstances économiques actuelles, de celui ou de celle qu'on oblige à prendre sa retraite anticipée. Il faudrait donc y réfléchir un peu plus ou faire preuve d'un peu plus de souplesse.

[Texte]

The Chairman: I have to go on some assumptions here. In your presentation you have evidently done a good job in representing the viewpoints of the Chamber of Commerce. If, however, the vesting-in period were going to be two years, as an example—or let us throw out another scenario: let us assume that the vesting-in would be 40% after two years, 60% after three, 80% after four, and 100% vesting at five; no retroactivity applied. Do you have any concerns about the proposals in the green paper on how we are going to treat vested portions of an employee's pension in the transfer to the RPA? Or did you look at that?

Mr. Hogan: What concerns are you referring to?

The Chairman: Well, for instance, the proposal would be the employee's plus the employer's contribution, with a defined interest rate. What are your comments or feelings on what that should be?

Mr. Hogan: I guess our feelings are that the interest rate could be competitive, but we have addressed in our submission that we feel any sort of matching employer contribution is extraneous in a defined benefit plan. What that does by mandating that the employer pay 50% is it may be to the benefit of people who move around at the early age and in fact get a higher benefit than someone who stays with an employer for a full career. If you are going to replace income, there is no need for mandating how much the employer puts into the plan.

The Chairman: You are not the first one . . . Other groups have appeared before the committee and they have suggested that that anomaly could exist, where in effect the one who transfers jobs quickly . . .

Mr. Hogan: In the early years.

The Chairman: —in the early years could in fact end up with a better pension than those who stayed.

The position taken by the chamber—would you agree to the statement that if we go ahead with many of the proposals that affect the private pension schemes—for instance, I am talking now about some degree of inflation protection, better portability, earlier vesting, improved survivor's benefits—there is going to be some cost attached, some increased cost to employers.

Mr. Hogan: I think that is the primary concern of the Chamber's members: the amount of the cost impact. They were willing to absorb some cost impact or increase in the area of portability and vesting. They were very much against the cost impact of inflation protection.

The Chairman: Let me ask you this question. When the Chamber of Commerce has a discussion on pensions within your own committee, does this thought ever occur, or is it ever brought up? The employer who has a pension plan has more costs than one who does not, and these green paper proposals are going to add an even further cost for his doing business. Does he ever complain, or does anybody in the room who does

[Traduction]

Le président: Dans votre mémoire, il est évident que vous présentez le point de vue de la Chambre de commerce d'une très bonne manière. Cependant, si la période de dévolution devait être de deux ans, c'est un exemple, prenons plutôt l'exemple suivant: supposons que la dévolution corresponde à 40 p. 100 après deux ans, 60 p. 100 après trois ans, 80 p. 100 après quatre ans et 100 p. 100 après cinq ans sans rétroactivité. Les propositions du Livre vert concernant l'utilisation future de la part dévolue de la pension de l'employé lorsqu'il y a transfert à un CEP vous posent-elles des problèmes? Y avez-vous réfléchi?

M. Hogan: De quels problèmes voulez-vous parler?

Le président: Par exemple, le Livre vert parle de la contribution de l'employé plus celle de l'employeur avec un taux d'intérêt défini. Quel devrait être, selon vous, ce taux d'intérêt?

M. Hogan: Je suppose que nous estimons que ce taux d'intérêt pourrait être compétitif, mais nous disons dans notre mémoire que toute tentative d'harmonisation de la contribution de l'employeur n'a rien à voir avec un régime à prestations définies. Obliger l'employeur à verser 50 p. 100 peut avantager ceux qui changent d'emploi très tôt et les faire en réalité bénéficier de prestations plus élevées que ceux qui restent avec le même employeur pendant toute leur vie. Si vous procédez à une substitution de revenus, il est inutile de décréter la part devant être versée dans le régime par l'employeur.

Le président: Vous n'êtes pas le premier . . . D'autres témoins nous ont déjà signalé la possibilité de cette anomalie, à savoir que ceux qui changent rapidement d'emploi . . .

M. Hogan: En début de carrière.

Le président: . . . en début de carrière pourraient se retrouver avec une meilleure pension de retraite que ceux n'ayant pas changé d'employeur.

La position de la Chambre . . . Pensez-vous également que si nous adoptons une grande partie des propositions touchant les régimes de pensions privés—je veux parler des mesures de protection contre l'inflation, des facilités de transférabilité, de la période de dévolution écourtée, de l'amélioration des prestations pour les survivants, entre autres—cela entraînera automatiquement certaines dépenses supplémentaires pour les employeurs.

M. Hogan: Je crois que c'est la première question que les membres de la Chambre de commerce se posent: Combien cela nous coûtera-t-il? Ils sont prêts à assumer une certaine partie des augmentations de coûts en matière de transférabilité et de dévolution. Ils sont très opposés aux coûts de la protection contre l'inflation.

Le président: Permettez-moi de vous poser cette question. Lorsque la Chambre de commerce discute des pensions au sein de votre comité, réfléchissez-vous à cette question ou arrive-t-il qu'elle soit évoquée? L'employeur qui offre un régime de pensions a plus de charges que celui qui n'en offre pas et les propositions de ce Livre vert vont encore accentuer ses charges. Se plaint-il ou quelqu'un d'autre dans la salle qui n'offre pas

[Text]

not have a pension plan say, gee, am I ever lucky; I am getting away scot-free?

Mr. Hogan: By and large the members on our committee, Peter, do have pension plans, do they not?

Mr. Conboy: That is correct, yes.

I think you would have to appreciate that to devote a great number of hours on our committee—it is the large corporations with the full-time human resource practitioners. So most of them do have pensions. So we have to go into the field, so to speak, to get to the small businessmen.

If I could, Mr. Chairman, I would just like to retort to Mr. Reid's remark that the depth of our submission . . . As you would appreciate, we have to represent the Chamber of Commerce and all the members of it. I mentioned we have 2,500 member firms. Although the Conference Board and many other economists are telling us that the economy has turned round, and I realize that your mandate is for 20, 30 years down the road, it is a great concern of our members—those 2,500 members in the Calgary area today—that they are struggling for survival and do not need any increased costs. Therefore that is the thrust of our submission, and therefore maybe it is a little lacking in depth in that respect. But it is a submission to bring to your attention the cost factors for our members at this particular time.

The Chairman: These are all value judgments; basically that is what this committee is all about. If you think you have difficulty getting your 2,500 members within the Calgary Chamber of Commerce to agree on a common position, it is going to be just as difficult for all three political parties in this country to come down on a consensus on a lot of these issues as well.

If the emerging work pattern shows that you are going to have more part-time workers in the country, and perhaps work sharing as a model for several years hence . . . and in these last 10 days a report was tabled in Ottawa—I have yet to read it because we have been out on the road and I do not have a copy of it, but it was the committee that studied the whole issue of part-time workers. They did find that to a certain extent employers, to get around paying fringe benefits, some cost, were going basically to the hiring of part-time workers. If that were going to become an emerging pattern, would you change your position on pension coverage for part-time workers?

Mr. Hogan: I think we would only change it to the extent of need. What we are trying to put forward is that the lower the income level of the individual, the less the problem is of adequacy of pensions.

The Chairman: I know, but what you are assuming with that, though—I understand what you are saying, because if you take a look at the green paper and it shows replacement

[Translation]

de régime de pensions s'exclame-t-il en disant, quelle chance, je m'en tire sans un sou!

M. Hogan: D'une manière générale, les membres de notre comité, Peter, offrent tous des régimes de pensions, n'est-ce pas?

M. Conboy: C'est exact.

Vous devez comprendre que seuls les grosses sociétés ayant les ressources en personnel suffisantes peuvent consacrer de longues heures aux travaux de notre comité. La grande majorité d'entre elles offre des régimes de pensions. Pour rencontrer les responsables des petites entreprises, il nous faut pratiquement nous rendre sur place.

Avec votre permission, monsieur le président, j'aimerais revenir sur la remarque de M. Reid au sujet de la profondeur de notre mémoire . . . Vous devez bien comprendre qu'il nous faut représenter la Chambre de commerce et tous ses membres. Je vous ai dit que nous comptons 2,500 membres. Bien que le *Conference Board* et maints autres économistes nous disent qu'il y a reprise de l'économie, et je comprends que votre mandat porte sur ce qui se passera d'ici 20, 30 ans, pour nos membres—pour les 2,500 membres de la région de Calgary aujourd'hui—c'est avant tout la question de leur survie qui est en jeu et la dernière chose dont ils aient besoin, ce sont des frais supplémentaires. C'est par conséquent l'essence de notre mémoire et il est possible qu'il manque un peu de profondeur à cet égard. Notre but est d'attirer votre attention sur les coûts que cela représente pour nos membres dans les circonstances actuelles.

Le président: Ce sont des jugements de valeur et c'est justement l'essence même de ce Comité. Si vous croyez que parvenir à se faire mettre d'accord les 2,500 membres de la Chambre de commerce de Calgary sur une position commune est difficile, il sera tout aussi difficile aux trois partis politiques de ce pays de parvenir à une position unanime pour nombre de ces questions.

Si l'évolution des habitudes de travail montre qu'il y aura de plus en plus de travailleurs à temps partiel dans ce pays, et peut-être l'adoption du modèle du travail partagé pour plusieurs années—un rapport à ce sujet a d'ailleurs été déposé il y a une dizaine de jours à Ottawa—étant sur la route avec ce Comité, je n'ai pas encore eu la possibilité de le lire n'en ayant pas de copie. Il s'agit du rapport du comité qui a étudié l'ensemble de la question des travailleurs à temps partiel. Selon les constatations de ce comité, dans une certaine mesure, les employeurs, pour éviter certaines charges sociales, certains coûts, engagent de plus en plus des travailleurs à temps partiel. Si cette tendance se confirmait, modifieriez-vous votre position quant aux régimes de pension pour les travailleurs à temps partiel?

M. Hogan: Je pense que nous ne la modifierions qu'en fonction des besoins. Ce que nous essayons de faire comprendre, c'est que plus le niveau de revenu des individus est faible, moins le problème de pensions suffisantes est grand.

Le président: Je sais, mais dans ce cas vous supposez que—je comprends ce que vous dites, car le Livre vert parle de valeurs de remplacement—je suis d'accord avec vous en ce qui

[Texte]

values—I agree with you in terms of the replacement. But if you are living or working in poverty, it just means you are going to be in retirement in poverty. I am trying to get . . .

Mr. Hogan: If you are working in poverty, I do not feel it is an area for pensions to improve your situation. I do not think a person can expect a pension plan to replace more than he had while he was working. I think that is an area for social assistance.

The Chairman: Do you have any comments on the green paper's proposals as they affect women's survivor's benefits, credit-splitting on divorce or separation, breakdown of marriage?

Mr. Hogan: The chamber supported the mandatory use of survivor benefits with actuarial reduction. We did not get into the thorny area of credit-splitting.

The Chairman: You also suggested that you were in agreement with the proposal in the green paper vis-à-vis people on guaranteed income supplements. You would agree if there are moneys, they should be placed in that; in other words, targeted at those people who need it the most. Do you have any suggestions for the committee on how we can better target those moneys? There have been some suggestions made that if we were to increase the guaranteed income supplement for Canadians, because of the way in which we have this tie-in or lock-in system with the provinces on their top-up programs, really it does not get targeted well, because often when we add money in the federal sense, the provincial programs could be cut by equal amounts. Do you have any suggestions for us?

Mr. Hogan: I think it falls in that whole area of uniformity of pension legislation. I think the federal government is going to have to get together with the provinces to get some co-ordination in that area if you are going to solve that problem. We do, as you have mentioned, support that that is where the moneys be directed, because no matter what we do with existing pension plans, we cannot cure the problems of the current elderly.

The Chairman: I just want to come back, I suppose, to one more, and that is on the percentage of coverage. I would tend to agree. This is one thing in your brief that fascinates me and I think other members of the committee, because in the green paper we used those numbers. One woman in three has access to a private pension plan and only one out of every two men. Actually, if you take a further look at it and take a look at coverage between the ages of 25 and 64, you have a significant improvement when you add in registered retirement savings plans, etc. So in your brief I would assume, using your same philosophy, you probably would like us to make recommendations on improving the limits on registered retirement savings plans, even if it is to call them RPA, or whatever, from the \$3,500-\$5,500?

Mr. Hogan: That is correct. I think that would be most beneficial to small business.

[Traduction]

concerne le principe de ce remplacement. Cependant, si votre travail vous maintient juste sur le seuil de la pauvreté, cela signifie qu'au moment de la retraite vous resterez au même niveau. J'essaie . . .

M. Hogan: Si vous êtes sur le seuil de la pauvreté, ce n'est pas aux pensions d'améliorer votre situation. Je ne pense pas qu'une personne puisse attendre d'un régime de pension qu'il lui donne plus qu'elle n'avait pendant qu'elle travaillait. C'est un problème qui relève de l'assistance sociale.

Le président: Avez-vous des commentaires au sujet des propositions du Livre vert touchant les prestations versées aux survivantes, au partage proportionnel des crédits en cas de divorce ou de séparation?

M. Hogan: La Chambre est favorable à l'utilisation obligatoire des prestations de survivant avec une réduction actuariale. Nous n'avons pas touché à la question épineuse du partage des crédits.

Le président: Vous avez également dit être d'accord avec la proposition du Livre vert concernant les personnes bénéficiant de suppléments de revenu garanti. Vous dites que s'il y a de l'argent, c'est là qu'il devrait aller, en d'autres termes, qu'il soit destiné à ceux et à celles qui en ont le plus besoin. Avez-vous des propositions à nous faire sur la meilleure manière de diriger ces fonds? Certains nous ont suggéré que si nous augmentions le supplément de revenu garanti des Canadiens, le principe de complémentarité des programmes provinciaux ne permettrait pas véritablement d'atteindre les cibles visées car souvent lorsque nous ajoutons de l'argent fédéral, les programmes provinciaux sont réduits d'autant. Avez-vous des propositions à ce sujet?

M. Hogan: Cela nous fait retomber dans toute cette question de l'uniformité de la législation des pensions. Il est indispensable que le gouvernement fédéral s'entende avec les provinces pour parvenir à une certaine coordination dans ce domaine si on veut régler le problème. Comme vous l'avez dit, nous pensons également que c'est là que l'argent devrait aller car quelque modification que nous apportions aux régimes de pensions actuels, cela ne règlera pas le problème des personnes âgées.

Le président: J'aimerais simplement revenir à la question du pourcentage de couverture. J'aurais tendance à être d'accord. C'est un des éléments de votre mémoire qui me fascine ainsi que d'autres membres du Comité, je pense, car nous avons utilisé ces chiffres dans le Livre vert. Une femme sur trois bénéficie d'un régime de pension privé alors que pour les hommes, c'est un sur deux. En réalité, si on prend la tranche d'âge de 25 à 64 ans, il y a une amélioration significative quand on ajoute les régimes enregistrés d'épargne-retraite, etc. Si je comprends bien votre philosophie, je suppose que vous aimeriez probablement que nous fassions des recommandations visant à relever le plafond de \$3,500 ou de \$5,500 des REER même si cela doit les transformer en CEP, par exemple?

M. Hogan: Exactement. Ce serait des plus bénéfiques pour les petites entreprises.

[Text]

• 1550

The Chairman: I would be just interested as well, with your work with the Chamber of Commerce... On that coverage issue, are there that many firms in the Calgary area...? I am not talking so much about the small business, but the areas where you have a significant portion of the workers either on a part-time basis or on what we would call low wages. I forget the word; it is not coming to me right now. The minimum wage people. In other words, are you aware if there are very many firms that would have 10 employees or more that make more than three-quarters of the average industrial wage that do not have access to a private pension or a registered retirement savings plan, or would you have numbers like that?

Mr. Hogan: I do not.

Do you, Pete?

Mr. Conboy: Not really, except that a great many of the small businesses who are members of the chamber are construction companies because of the boom in construction over the past years—and I emphasize “past”—and, being small construction companies, invariably draw the bulk of their employees from the union business halls and would be covered under a union pension plan.

Mr. Hogan: I think in the other area possibly... I was giving you some thought in small oil companies where you see a lot of deferred profit sharing plans, stock accumulation plans, things like that, which technically are private pensions but do provide capital accumulation for employees.

The Chairman: Fine.

Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

I do have a question, if I may. Mr. Hogan, I understand that you are the Chairman of the Subcommittee on Pensions.

Mr. Hogan: For the Chamber of Commerce.

Mrs. Killens: For the Chamber of Commerce, right. May I ask you if you have any women on your committee?

Mr. Hogan: It was more or less an ad hoc committee put together for this purpose. There are women on both the Employer and Employee Relations Committee that Peter and I sit on and as well there was input from women on this brief. So the answer is yes.

Mr. Conboy: If I may, we are quite liberalized in the employer-employee relations section. We have six...

The Chairman: You might be careful with that word in Calgary.

Mr. Conboy: It is a very good point. We really do not have to be careful with it in Calgary.

[Translation]

Le président: Savoir ce que vous avez fait au sein de la Chambre de commerce à ce sujet, au sujet de la couverture m'intéresserait également. Y a-t-il beaucoup de firmes dans la région de Calgary...? Je ne parle pas tant des petites entreprises, mais des secteurs dans lesquels une part importante des travailleurs sont soit à temps partiel soit, comment dit-on, faiblement rémunérés. J'oublie le terme, cela ne me vient pas pour le moment. Le salaire minimum. En d'autres termes, savez-vous s'il y a de très nombreuses firmes employant dix personnes ou plus qui touchent plus des trois quarts du salaire moyen et qui n'ont pas accès à des régimes de pension privés ou des régimes enregistrés d'épargne-retraite? Avez-vous des chiffres?

M. Hogan: Non.

Pete?

M. Conboy: Pas vraiment, si ce n'est qu'un grand nombre de petites entreprises membres de la Chambre sont des compagnies de construction, conséquence de la forte demande dans ce domaine pendant les dernières années—et j'insiste sur l'adjectif «dernières»—et, étant de petites compagnies de construction, qui vont invariablement chercher la grande majorité de leurs ouvriers dans les chambres syndicales, ouvriers qui sont donc couverts par un régime de pension syndical.

M. Hogan: Je pense que dans l'autre domaine... J'ai évoqué les petites compagnies pétrolières qui offrent des régimes de participation des employés aux bénéfices, des régimes de participation au capital, etc., qui techniquement sont des régimes de pension privés mais qui offrent également aux employés des possibilités d'accumulation de capital.

Le président: Très bien.

Madame Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

J'ai une question à poser, si vous le permettez. Monsieur Hogan, je crois comprendre que vous êtes le président du Sous-comité des pensions.

M. Hogan: Pour la Chambre de commerce.

Mme Killens: Pour la Chambre de commerce. Puis-je vous demander s'il y a des femmes au sein de votre comité?

M. Hogan: Ce comité a été formé d'une manière plus ou moins ponctuelle parce que vous veniez. Le Comité des relations employeurs-employés dont Peter et moi-même sommes membres compte des femmes dans ses rangs et des femmes ont participé à la préparation de ce mémoire. La réponse est donc oui.

M. Conboy: Je me permettrai d'ajouter que dans la section des relations employeurs-employés, nous sommes relativement libérés. Nous avons six...

Le président: Faites attention à ne pas trop utiliser l'adjectif libéral à Calgary.

M. Conboy: Vous avez parfaitement raison. Nous n'avons pas vraiment à prendre de précautions à Calgary.

[Texte]

We have six subcommittees, two of which are headed by ladies, and the ladies have a great deal of input to all of the committees because they work for large companies that can spare them in these tough times.

Mrs. Killens: Okay. Thank you very much.

The Chairman: Mr. Hogan and Mr. Conboy, I just want to reiterate something that was in the green paper. I know that all members of this committee were very much concerned that any of the recommendations that we make on pension reform, one, will not dampen economic recovery in the country and, two, will not add significant cost to business in this country. But we are also aware—and that is why you will find that the committee is instructed to report back to Parliament and within the green paper two ministers are particularly responsible for these proposals, the Minister of Finance and the Minister of Health and Welfare. I think both of those concerns have to be addressed by this committee in any recommendations that we make. I just want to say that I am sure of one thing: that when we do make our recommendations and the final report is out we are going to have a much better pension system in the country than has existed until now, and I would hope that we can incorporate some of the recommendations that the chamber has made in the areas in which we can improve private pension plan coverage in the country.

Thank you for appearing.

Mr. Conboy: Mr. Chairman, lady and gentlemen, thank you for affording us the opportunity to appear before this task force. Thank you very much.

The Chairman: I now call on the Canadian Union of Public Employees, Alberta Division. I believe there is a Mr. Ron Matthews, the President of the CUPE, Alberta Division, here with some of his colleagues.

Mr. Matthews.

Mr. Ron Matthews (President, Canadian Union of Public Employees, Alberta Division): I am Mr. Matthews.

The Chairman: Mr. Matthews, welcome to the committee. I do not know if you were here at the beginning or when I mentioned before that we are trying to keep these to roughly 40 to 45 minutes, although this is going to be a bit different because it is my understanding that this brief has just been distributed now. If you could though, keep it to about 10 to 15 minutes; in other words, highlight your brief. We will try and read with you. Speed-read if you can. In doing that it allows us some time for asking questions.

Mr. Matthews: I thank you very much for inviting us here this afternoon. On my left we have Mr. Harley Horne, who will be presenting our brief on our behalf. He is the Regional Director of CUPE in the Alberta area. On my extreme left is Mr. Ken Balkwill, a member of the CUPE organization in the Province of Alberta. I will turn it over to Harley and he can carry on.

[Traduction]

Nous avons six sous-comités dont deux sont présidés par des femmes, et ces femmes ont une grande influence sur tous les comités car elles travaillent pour de grosses compagnies qui peuvent se passer de leurs services pendant ces temps difficiles.

Mme Killens: Très bien. Merci beaucoup.

Le président: Messieurs Hogan et Conboy, je tiens simplement à vous rappeler un élément contenu dans le Livre vert. Je sais que tous les membres de ce comité veulent être certains qu'aucune des recommandations que nous ferons en matière de réforme des pensions, premièrement, ne ralentira la reprise économique au pays et, deuxièmement, n'ajoutera pas de charges supplémentaires importantes aux entrepreneurs de ce pays. Cependant, vous savez également—et c'est la raison pour laquelle vous pouvez constater que ce Comité a pour instruction de faire un rapport au Parlement et que dans le cadre du Livre vert deux ministres ont la responsabilité particulière de ces propositions, le ministre des Finances et le ministre de la Santé et du Bien-être. Je crois que ces deux éléments doivent nous rester à l'esprit dans toute recommandation que nous ferons. Je tiens simplement à dire que je suis certain d'une chose: que lorsque nous ferons nos recommandations et que le rapport final sera publié, nous aurons un bien meilleur système de pensions dans ce pays qu'il n'en existait jusqu'à maintenant, et j'espère que nous pourrions incorporer certaines des recommandations que votre Chambre a faites dans les domaines où il est possible d'améliorer la couverture des régimes de pension privés.

Merci beaucoup d'être venus.

M. Conboy: Monsieur le président, madame et messieurs, nous vous remercions de nous avoir offert la possibilité de comparaître devant votre groupe d'étude. Merci beaucoup.

Le président: J'appelle maintenant le Syndicat canadien de la Fonction publique, Alberta Division. Je crois que sont présents, M. Ron Matthews, président du SCFP, Alberta Division, et certains de ses collègues.

Monsieur Matthews.

M. Ron Matthews (président, Syndicat canadien de la Fonction publique, Alberta Division): Je suis M. Matthews.

Le président: Monsieur Matthews, soyez le bienvenu. Je ne sais si vous étiez présent au début de la séance quand j'ai exprimé le souhait de contenir ces interventions à environ 40 ou 45 minutes, bien que dans votre cas cela soit un peu différent car si je ne m'abuse, votre mémoire vient tout juste d'être distribué. J'aimerais que vous vous efforciez cependant de vous en tenir à 10 ou 15 minutes, en d'autres termes, concentrez-vous sur les points importants. Nous essaierons de vous suivre. Faites une lecture rapide si vous pouvez. Cela nous laissera plus de temps pour les questions.

M. Matthews: Je vous remercie infiniment de nous avoir invités à venir cet après-midi. À ma gauche se trouve M. Harley Horne, qui présentera le mémoire en notre nom. Il est le directeur régional du SCFP pour la région de l'Alberta. À l'extrême gauche se trouve M. Ken Balkwill, membre du SCFP de la province de l'Alberta. Je cède donc la parole à Harley.

[Text]

Mr. Harley Horne (Regional Director, Canadian Union of Public Employees, Alberta Division): Mr. Chairman, I might add that Ken Balkwill also happens to be a member of the Local Authorities Pension Plan board in the Province of Alberta and has a little better than a passing knowledge of the procedures of that plan.

I would also like to apologize for the brief not getting into your hands. It was mailed special delivery quite some time ago, but apparently it went astray somewhere.

The Alberta Division of the Canadian Union of Public Employees is a body within the national organization which represents CUPE members in the Province of Alberta. As of June 1983 we represented over 22,000 public employees working in municipalities, school boards, hospitals, library boards, nursing homes, universities and the CBC in this province. We appreciate the opportunity to meet with this task force and present our agenda on pension reform.

Mr. Chairman, I might add that I do not intend to follow the brief. As a matter of fact, the brief is underneath the foolscap pad that I have here with notes on it. I will be following the general form of the brief, but I will be skipping a number of pages because I trust that the task force will be studying the presentation in more detail afterwards.

Incidentally, you have already heard many of the things that are presented in there. Basically the difference will be the detail for the Province of Alberta.

Most of the membership of the Canadian Union of Public Employees in the Province of Alberta have pension coverage under the Local Authorities Pension Plan, LAPP, which is a provincial plan in nature as outlined in the brief. It is not a funded plan. It is a provincial government plan and the moneys are available as long as the government and the system do not upset and go completely bankrupt. The plan is a defined plan based on memberships' highest five years in average earnings and the number of years of service. Contributions are based on 5% of earnings less CPP contributions.

Not all persons are eligible for coverage of the plan even though their work falls in a covered jurisdiction. Part-time persons with fewer than 14 hours per week are not eligible for coverage in this—basically, Mr. Chairman, women. I think the emphasis has to be placed on this particular area, and it has become more and more abused in a lot of our operations in that women are working at a greater percentage of part-time and fewer and fewer hours.

Not all persons are eligible. There is also a growing sector of our union not covered by the Local Authorities Pension Plan. Private nursing homes are not covered in that they are not provincial government subsidized. They are partially, but they are not controlled in any way by the provincial government. Subcontractors who provide services such as food, housekeeping and laundry services within hospitals and nursing homes

[Translation]

M. Harley Horne (directeur régional, Syndicat canadien de la Fonction publique, Alberta Division): Monsieur le président, je me permettrai d'ajouter que Ken Balkwill est également membre du *Local Authorities Pension Plan Board* (Organisme local de contrôle du régime de pension) de la province de l'Alberta et connaît donc un peu mieux que les profanes les modalités de ce régime.

J'aimerais également m'excuser du retard dans la réception de notre mémoire. Il a été expédié par livraison spéciale il y a déjà quelque temps, mais apparemment il a dû se perdre quelque part.

L'*Alberta Division* du Syndicat canadien de la Fonction publique est une division de l'organisation nationale qui représente les membres de ce syndicat dans la province de l'Alberta. En juin 1983, nous représentons plus de 22,000 fonctionnaires travaillant pour les municipalités, les conseils scolaires, les hôpitaux, les bibliothèques, les foyers, les universités et les services de Radio-Canada de cette province. Nous sommes heureux de pouvoir rencontrer votre groupe d'étude et de lui présenter nos propositions en matière de réforme des pensions.

Monsieur le président, j'ajouterai que je n'ai pas l'intention de suivre le mémoire. En fait, ce mémoire se trouve sous le cahier dans lequel se trouvent mes notes. Je suivrai la forme générale du mémoire, mais je sauterai un certain nombre de pages étant convaincu que votre groupe d'étude l'examinera plus en détail par la suite.

A ce propos, vous avez déjà entendu nombre des propositions présentées dans ce document. La différence porte sur ce qui concerne plus particulièrement la province de l'Alberta.

La majorité des membres du Syndicat canadien de la Fonction publique pour la province de l'Alberta sont couverts par une pension offerte par le *Local Authorities Pension Plan* qui est un régime provincial par nature et décrit dans le mémoire. Ce n'est pas un régime financé. C'est un régime du gouvernement provincial et les fonds sont disponibles tant que le gouvernement et le système ne font pas faillite. C'est un régime défini calculé sur la base de la moyenne des gains pendant les cinq années de salaire le plus élevé et sur la base du nombre d'années de service. Les cotisations correspondent à 5 p. 100 des gains moins les contributions au RPC.

Tous les employés ne sont pas couverts par ce régime même s'ils travaillent pour une juridiction couverte. Les temps partiels travaillant moins de 14 heures par semaine n'y ont pas droit—cela touche surtout les femmes, monsieur le président. Je crois qu'il faut insister sur cette particularité car il est de plus en plus fréquent que dans nombre de nos activités, les femmes travaillent de plus en plus à temps partiel et pour de moins en moins d'heures.

Tous les employés ne sont donc pas couverts. Il y a aussi un secteur croissant de notre syndicat qui n'est pas couvert par ce régime. Les foyers privés ne sont pas couverts car ils ne sont pas subventionnés par le gouvernement provincial. Ils sont subventionnés partiellement, mais ils ne sont pas contrôlés par le gouvernement provincial. Les sous-traitants qui offrent des services d'alimentation, de ménage et de lingerie dans les

[Texte]

are often doing exactly the same jobs as somebody in another operation, provincial government operated, who is covered by the same pension plan.

There are limitations in the Local Authorities Pension Plan which we would like to see eliminated. Many kinds of employees are not covered, as we have currently outlined. The plan did not go into effect until 1962, and many of our employees are long-term employees; thus, unless they were covered by a trustee plan before 1962, they were not, unless they could negotiate a buy-back for the other period of time, covered by the plan. The buy-back, incidentally, is expensive.

If the plan has not been offered by an employer where there is no union in existence, those people do not receive coverage. The odd employer will give partial coverage in some areas under the Local Authorities Pension Plan.

Incidentally, I would believe, Ken, that that is in violation of the policy of the plan where they are supposed to give full coverage to all of their employees who participate in it.

But it has been limited coverage; and, in particular . . . again I repeat—casual, part-time and seasonal employees are not covered at all.

• 1600

I might add that generally one of our first acts after unionizing is to go to the employer and say: Get into that bloody plan and cover the people so that they have some protection when they come to retirement age.

The people still excluded, as I mentioned, include part-time persons under 14 hours and seasonal employees at management option. Management has the option to include seasonal employees within the plan if they say they are going to be seasonal year after year. They could accumulate part-time rights and, again, deficient pensions. Term employees employed for definite terms are not covered and casual employees are not covered.

Many of the above employees will eventually escalate to become full-time employees, eligible for the pension plan, and may basically lose their rights from the time they have served unless they are interested in paying back, on their own, their share and the employer's share plus the interest on the plan, which is around 4%. If the employee terminates his services he receives only the contribution plus interest at 4%. There is a reciprocal plan with other employees within the province whereby if an employee makes the move from one employer to another, if he makes the move within three months, in his plan there is a reciprocal arrangement, he can go into the other one and take his pension with him. He does not lose. I might also add that we have reciprocal arrangements with a number of provinces in Canada, not all, and it is a bit of a problem, with the federal government—we have also reciprocal arrangements in this plan with the provincial government.

But the plan, in spite of its benefits, has its defects too. The benefit adjustments for the CPI, the consumer price index, are ad hoc. As an example, in 1983—as the federal government

[Traduction]

hôpitaux et les foyers font souvent le même travail que d'autres dans les secteurs relevant du gouvernement provincial qui eux sont couverts par le même régime de pension.

Nous aimerions que certaines des restrictions de ce régime soient éliminées. De nombreuses catégories d'employés ne sont pas couvertes, comme nous venons de vous l'indiquer. Ce régime n'est entré en vigueur qu'en 1962, et nombre de nos employés étaient là depuis longtemps; à moins qu'ils n'aient été couverts par un régime fiduciaire avant 1962, ils n'étaient pas, à moins qu'ils n'aient pu négocier un rachat pour cette période, couverts par le régime. Incidemment, ce rachat est onéreux.

Si ce régime n'a pas été offert par un employeur lorsqu'il n'y avait pas de syndicat, ces travailleurs ne sont pas couverts. Il arrive de temps en temps qu'un employeur offre une couverture partielle dans certains secteurs dans le cadre de ce régime de pension.

Incidemment, je crois, Ken, que c'est en violation de la politique de ce régime puisqu'ils sont censés accorder la pleine couverture à tous leurs employés qui y participent.

Cette couverture est cependant limitée, et, en particulier—je répète—les vacataires, les employés à temps partiel et les employés saisonniers ne sont pas couverts du tout.

Généralement, l'une des premières actions qui suit la syndicalisation consiste à demander à l'employeur de se grouiller pour mettre en place un régime pour que les employés soient protégés lorsqu'ils arriveront à l'âge de la retraite.

Comme je l'ai déjà mentionné, sont exclus encore les employés à temps partiel travaillant moins de 14 heures et les employés saisonniers embauchés à la discrétion de la direction. Celle-ci peut choisir de faire couvrir les employés saisonniers par le régime pourvu qu'ils consentent à travailler de façon saisonnière d'année en année. Ainsi, leurs droits seraient partiels et leur pension, insuffisante. Les personnes employées pour des périodes déterminées et les employés occasionnels ne sont pas couverts non plus.

Bon nombre des employés déjà cités accéderont éventuellement à des postes permanents leur donnant le droit de participer au régime de pensions et peuvent ainsi perdre les droits acquis au cours de l'emploi, à moins qu'ils ne soient prêts à rembourser leur part ainsi que celle de l'employeur plus l'intérêt, qui se chiffre à environ 4 p. 100. Si l'employé cesse de travailler, il ne reçoit que la cotisation plus l'intérêt de 4 p. 100. Un régime réciproque avec d'autres employés de la province prévoit que dans le cas d'un employé qui change d'emploi dans les trois mois suivant son départ du dernier employeur, on peut faire transférer le régime de pensions. L'employé n'y perd rien. De plus, des arrangements réciproques semblables existent avec un certain nombre de provinces au Canada, pas toutes, et cela nous cause un petit problème avec le gouvernement fédéral. Nous avons également des arrangements réciproques avec le gouvernement provincial.

Malgré les avantages, ce régime a également ses défauts. Les rajustements de prestations en fonction de l'I.P.C., l'indice des prix à la consommation, sont ponctuels. À titre d'exemple,

[Text]

did—those on pension received only a 5% adjustment, even though the consumer price index was in the neighbourhood of over 10% for that year, and that consumer price index was of retroactive effect, it was not something that was to be in effect for 1983—the 1983 CPI may be down, but the 1982 one was not.

No guaranteed survivor benefits within the plan: The participants may determine how they take their pension and they could be drawn on a single life plan, which just leaves the balance of their moneys accrued in the plan as part of the estate, no spouse beneficiary is compulsory. It can be drawn on a number of other bases, and on that basis the plan is deficient. We feel that in that instance there should be a mandatory law requiring that unless there is total agreement between the spouses it should be last survivor.

Incidentally, one of the reasons why people take the pension plan on the basis of single life is because to take it on the last survivor basis could mean a reduction of as much as 20% in the pension plan; the plan is based on approximately two-thirds for the last survivor, so it would also be a 20% lesser amount in that particular instance, even though the last survivor would have some money.

A number of the inequities in this plan will be partially resolved under the green paper proposals and we support one, the adoption of the minimum of two years' vesting rights. Currently there are no vesting rights within the plan.

I might also add that we have some other suggestions, too. I at one time worked for TransAlta Utilities, 34 years ago, for 2 years, and I have no credit for those 2 years of work in pensionable earnings. Maybe I can see TransAlta Utilities to try to get them to give me something—I would be able to retire!

Two, it requires that the employer's benefits not exceed over half the value of the accrued benefits for terminating employees, that is, that there be some vesting rights.

Three, make survivor benefits mandatory, unless waived by both spouses.

Four, ensure that pension entitlements are treated as family assets to be divided equally in the case of marriage breakdown. We think that is an extremely important thing. It is unfortunate, Mr. Chairman, that an organization that has probably the largest number of women organized in Canada does not happen to have a woman on this particular committee, but that is the way the ball bounces. I can assure you that when the executive of the Alberta division made the appointments to this committee there were a number of women involved who helped in making the selection. Incidentally, had the researcher for the Canadian Union of Public Employees not been on vacation, she would have made the presentation.

The Chairman: I am glad you mentioned that, because I am sure that was one of the first questions Mrs. Killens was going to ask you.

[Translation]

en 1983, tout comme le gouvernement fédéral, les pensionnés n'ont bénéficié que d'un rajustement de 5 p. 100, bien que l'indice des prix à la consommation s'établisse à environ 10 p. 100 cette année. De plus, l'indice des prix à la consommation a un effet rétroactif, c'est-à-dire que même si l'I.P.C. s'est abaissé en 1983, celui de 1982 était toujours aussi élevé.

Le régime ne garantit pas de prestations au survivant. Les participants sont libres de déterminer combien ils veulent retirer de leur fonds de pensions et peuvent choisir de vivre avec la rente d'une seule personne. Ainsi, le reste de l'argent accumulé dans le fonds fait partie de l'héritage et la désignation d'un bénéficiaire n'est pas obligatoire. Le retrait de l'argent peut se faire de plusieurs façons et, en ce sens, le régime a des lacunes. Nous sommes d'avis qu'une loi devrait être adoptée pour obliger le versement des prestations au survivant à moins d'un accord total entre les conjoints.

A ce propos, l'une des raisons pour lesquelles on choisit le régime de pensions, selon les coûts d'une personne qui vit seule, est le fait que la disposition du dernier survivant pourrait entraîner une réduction allant jusqu'à 20 p. 100 du régime de pensions. Le régime prévoit environ deux tiers pour le survivant du conjoint, alors il y aurait une réduction de 20 p. 100.

Certaines inégalités du régime seront partiellement résolues grâce aux propositions du Livre vert. À ce propos, nous appuyons celle qui prévoit l'adoption d'un minimum de deux ans pour les droits de dévolution. À l'heure actuelle, le régime ne prévoit aucun droit de dévolution.

Nous avons aussi envisagé d'autres propositions. A une époque, il y a 34 ans, j'ai travaillé pendant deux ans pour le compte de *TransAlta Utilities* et l'on ne me fait aucun crédit pour ce travail qui donnait droit à une pension. Peut-être pourrais-je tenter de me faire verser quelque chose par *TransAlta Utilities*. Ensuite, je pourrais prendre ma retraite.

En vertu d'une deuxième proposition, les prestations de l'employeur ne dépasseraient pas la moitié de la valeur des droits à la retraite des employés en fin de service, c'est-à-dire qu'il y aurait des droits de dévolution.

Une troisième prévoit que les prestations au survivant soient obligatoires, à moins que les deux conjoints n'y renoncent.

La quatrième vise à s'assurer que les droits aux pensions soient considérés comme l'actif de la famille qui serait divisé également en cas de dissolution du mariage. C'est un point extrêmement important. Malheureusement, monsieur le président, l'organisme qui est censé regrouper le plus grand nombre de femmes syndiquées au Canada n'est pas représenté par une femme au sein de ce Comité. Mais c'est la vie. Je vous assure qu'un bon nombre de femmes ont participé au processus de nomination des représentants au Comité lors de la réunion de l'exécutif de l'Alberta. A ce propos, si elle n'était pas en vacances, c'est la recherchiste du Syndicat canadien des employés publics qui aurait fait la présentation.

Le président: Je suis content que vous en ayez parlé car je suis convaincu que cette question aurait fait l'objet de l'une des premières interventions de M^{me} Killens.

[Texte]

Mr. Horne: Incidentally, Mr. Chairman, she is a hell of a lot better looking than I am too—that is a sexist statement, I apologize.

A fifth suggestion is to use a unisex mortality table when benefits are computed under the money purchase pension plans that exist. The fact that women actuarially have a longer life expectancy is no reason to expect that they should be able to live on less. The actuarial calculations should be made on the average life of a person, not on the average life of a male or a female, and worked out on that basis.

Incidentally, it would still, Mr. Chairman, be to the disadvantage of women, because women have the good fortune of living longer—or maybe it seems longer, having to live with a man.

The foregoing suggestions, however, will do nothing for the worker in the labour force in Alberta not covered by company or private pension plans, some 42%, nor would it assist those currently near retirement on inadequate pensions. We suggest, as a solution to this particular thing, that the CPP be expanded—and you have heard this one before—to exactly 50% of the average industrial wage. Currently it is running at about 25%. The reason why we are suggesting that the improvement in plans be through the Canada Pension Plan is because this plan gives an employee—a worker, a pensionable person—total portability. Whenever they work they accumulate rights and it goes with them wherever they go. A private and company pension plan, no matter how beneficial the company may think it is, lacks portability.

I might add that while we heard this afternoon about the question of devotion to the company and staying with the company, we have seen in the last couple of years people who thought they had lifetime jobs without them, losing their pensionable rights because of being terminated. We say, do it through the Canada Pension Plan, increase the Canada Pension Plan, improve it and resolve the problem in that manner.

We recommend that all persons, including self-employed persons, be covered by the Canada Pension Plan, anybody who is working. Benefits are based on contributory earnings and adjusted to the increase of the average industrial wage. That, again, would see to it that there is an escalator in there that is proper. I might add that I know one of the questions that will be asked—so I will answer it now—is, okay, how are you going to finance this? I think it is up to those within the establishment, those currently employed, to see to it that those who built this nation are properly looked after. In short, those currently employed will be paying into the pension plan to improve and support those others.

We have further statements to make regarding the financing and how the change from one plan to another probably will not cost anything. It will cost very little in pension areas; in non-pension areas the employer is going to have to pay some and so is the worker.

[Traduction]

M. Horne: À ce propos, monsieur le président, elle est beaucoup plus belle que moi. C'est une remarque sexiste et j'en suis désolé.

Une cinquième proposition vise l'utilisation d'un tableau de mortalité qui ne tient pas compte du sexe de l'employé lors du calcul des prestations pour les régimes de souscription au comptant existants. Le fait que les statistiques démontrent que les femmes ont une espérance de vie plus longue, ne justifie pas de conclure qu'elles devraient vivre avec moins. Les actuaires devraient effectuer leurs calculs en fonction de la vie moyenne d'une personne et non pas celle d'un homme ou d'une femme.

Même là, monsieur le président, les femmes en seraient désavantagées car elles ont la bonne fortune de vivre plus longtemps. Ou, c'est peut-être simplement que la vie semble plus longue lorsqu'elle est vécue avec un homme.

Les propositions déjà mentionnées n'amélioreront en rien le sort des ouvriers en Alberta qui ne sont pas couverts par des régimes de pensions privés, soit quelque 42 p. 100 de la population active, ni ceux qui s'approchent de l'âge de la retraite avec des pensions insuffisantes. Nous proposons la solution suivante: que le RPC soit augmenté à précisément 50 p. 100 du salaire industriel moyen. Ce n'est pas une proposition nouvelle que je vous fais là. Actuellement, il est à 25 p. 100. Nous proposons que les régimes soient améliorés par le biais du Régime de pensions du Canada parce que celui-ci donne à l'employé, à l'ouvrier, à la personne détenant un poste donnant droit à une pension, une transférabilité totale. Où qu'ils travaillent, ils accumulent des droits qu'ils ne perdent jamais. Le régime privé, peu importe les avantages qu'il comporte aux yeux de la société visée, n'est pas transférable.

Même si nous avons entendu parler de la question de fidélité et de dévouement à la société, depuis plusieurs années, nous sommes témoins des pertes d'emplois occupés par des employés qui les croyaient à vie et qui ont perdu leur droit à une pension lors de la résiliation de leurs contrats. Nous croyons donc qu'il faut élargir le Régime de pensions du Canada, l'améliorer et résoudre ainsi le problème.

Nous recommandons que tout employé, y compris celui qui travaille à son compte, soit couvert par le Régime de pensions du Canada. Les prestations seraient calculées selon les cotisations et rajustées pour tenir compte de l'augmentation du salaire industriel moyen. Encore une fois, cette revalorisation assurerait une protection adéquate. Je prévois déjà l'une des questions que vous allez me poser: comment va-t-on financer ce régime? Je vous donne la réponse tout de suite. Il incombe aux employés actuels de s'occuper de ceux qui ont participé à l'édification de cette nation. Bref, les employés actuels cotiseront au régime de pensions afin de l'améliorer et de soutenir les autres.

Nous avons d'autres remarques à faire sur le financement et le coût d'un changement de régime. Il serait très peu élevé dans les secteurs avec régime de pension et, autrement, l'employeur ainsi que l'employé devront payer.

[Text]

Periods of little or no earnings not to be included in the calculations, or in short, not deducted: child-rearing years are given as an example.

Indexed pensions at least in accordance with the CPI and probably tied directly to the annual industrial wage.

I might add, with regard to the annual industrial wage, that it is, in many instances, less than what a lot of people make. A further recommendation within that jurisdiction is that if they wish to carry private insurance company plans, or extra plans, that may be negotiated with the employer where there is a union in existence and it could be carried over and above. That is similar to what some government insurances operate on, that is, if you do not like the amount of insurance the government supplies, get some more from a private concern—that type of arrangement.

The recommendation is that the Local Authorities Pension Plan in the Province of Alberta merely be further integrated with the Canada Pension Plan. Currently, under the Local Authorities Pension Plan, for that portion covered by Canada Pension the payments are 5% into the LAPP, the one by the worker, 6% by the employer, 3.6% is the Canada Pension contribution—1.8% by the worker is taken off of that, 1.8% for the other.

• 1610

If we were to double the thing, then the payments would go to 3.6% by each side. The total payment between the local authorities pension plan and the Canada Pension Plan would still equal 5%. So we would not be looking at any massive change in contributions by either the worker or the employer, but we would be looking at continuity of pension, portability of pension, and a much better combination of things.

On the question of the elderly in Alberta—and Mr. Chairman, you may ask why does the union concern itself with the elderly. Our membership and our concern run from the cradle to the grave. We are looking at the position that elderly people within pensionable areas are also people who are members of our organization. The children of our members and the unborn children of our members are people who will be affected by the same situation, so we have some concerns in that area.

Within the statistics—and they are in the brief that you have there—if an individual were to receive the maximum amount on the Old Age Pension, on GIS—GAS in Alberta, I guess—on the GIS and on the AAIP, the maximum amount they would receive is \$7,192.20 if they received it as the maximum they could receive; and of course \$7,192.20 is what a single person would receive; a couple, \$12,968.16. At the poverty lines of the the Council of Welfare Agencies, the level for poverty is \$2,345.80 above the maximum that a person on Old Age Security would receive within the Province of Alberta with the federal assistance under GAS and the Alberta assistance: some \$2,345.80 short. A couple would have \$385.16 above the poverty line of the Council of Welfare Agencies; \$305.16, or \$32.09 a month above poverty to pay for a

[Translation]

Les périodes creuses où les gains sont faibles ne devraient pas entrer en ligne de compte. C'est-à-dire, il ne devrait pas y avoir de déduction. Par exemple, durant les années de congés de maternité.

Les pensions indexées devraient concorder avec l'IPC et, probablement, être directement liées au salaire industriel moyen.

A ce propos, dans plusieurs cas, il est beaucoup moindre qu'on ne le pense. Dans le même contexte, nous recommandons que si les sociétés veulent offrir des régimes d'assurances privés ou des régimes supplémentaires, qu'ils soient négociés avec l'employeur par le syndicat, le cas échéant, et qu'ils soient offerts en plus. Cet arrangement peut se faire au sein du gouvernement ou on peut prendre une assurance privée si on trouve insuffisant le niveau de couverture offert par le régime d'assurances gouvernemental.

Notre recommandation vise à intégrer davantage le Régime de pensions des autorités locales (*Local Authorities Pension Plan*) de la province de l'Alberta et le Régime de pensions du Canada. Actuellement, en vertu du premier, l'employé verse 5 p. 100 au régime provincial, et l'employeur, 6 p. 100. La cotisation au RPC est de 3,6 p. 100: c'est-à-dire la moitié de l'employé et l'autre moitié de l'employeur.

Si les contributions étaient doublées, les cotisations s'élèveraient à 3.6 p. 100 de chaque côté. Le versement total du Régime des pensions des autorités locales et du Régime de pensions du Canada s'établirait toujours à 5 p. 100. Donc, il ne s'agit pas d'augmentations massives des contributions de l'employé ou de l'employeur, mais de poursuivre la pension, de la rendre transférable et d'en faire un ensemble amélioré.

Quant aux personnes âgées en Alberta, monsieur le président, vous pourriez vous demander pourquoi le syndicat ne s'en préoccupe pas. Eh bien, nous nous en préoccupons du berceau à la tombe. Les plus âgés dans les secteurs avec régimes de pensions sont également des membres de notre organisme. Les enfants de nos membres et les enfants éventuels de nos membres sont des personnes qui seront touchées par cette situation, alors nous nous y intéressons.

Dans le mémoire que vous avez sous les yeux, les tableaux statistiques démontrent qu'un pensionné bénéficiant du maximum disponible avec la pension de vieillesse, le SRG—il s'agit, je crois, du SRAG en Alberta—et du AAIP, n'obtiendrait que \$7,192.20. Bien sûr, il s'agit là de la rente d'une personne célibataire. Pour un couple, cela serait \$12,968.16. Aux fins du Conseil des agences de bien-être, le seuil de pauvreté se fixe à \$2,345.80 au-dessus du maximum obtenu par un bénéficiaire de la sécurité de vieillesse dans la province de l'Alberta avec l'aide fédérale sous la forme du SRAG et l'aide du gouvernement de l'Alberta, soit un manque à gagner de \$2,345.80. Un couple reçoit \$385.16 au-delà du seuil de pauvreté établi par le Conseil des agences de bien-être, soit \$32.09 par mois, pour se payer des vacances et des petits agréments. C'est encore la pauvreté totale.

[Texte]

vacation and luxuries. I do not think they are going far or having many luxuries. It is still absolute poverty.

Incidentally, the individual of the couple—if one of those people should pass away, the other individual immediately goes into the area of dire poverty. If they happen to be living in their own house and so on, the taxes to be paid and things like that—further assistances are going to be necessary and other contributions are going to be made out of welfare funds to help pay for this particular thing. So we are not saving any money by scrimping on pensions. What we do not pay in pensions we are going to pay in some other way, in social unrest and other things.

The majority of those at the poverty line at this stage of the game within the pensionable area are women. Why? Because women for the greater part in the past number of years have not been pensionable and therefore they had no pension of their own. They are the ones who would be in basically the most difficult position. There are some men who were in pensionable positions and who would find themselves like that.

We are suggesting that to improve the financial position of those currently dependent on the OAS, GIS, and AAIP, the OAS be increased to relieve the financial problems, so when the province increases its assistance it would not affect the reduction in the GIS. Currently when a province increases its support towards a person, it is merely lost from the GIS. No matter where the buck comes from, it is lost, one way or the other. This is one of the problems we are concerned about.

We would suggest that the Old Age Security pension be increased to \$450 a month, or about 25% of the average industrial wage. Combined with the 50% that we have already suggested for the CPP, there would be no need for the income-tested GIS. This would guarantee Canadians a reasonable pension of 75% of the annual industrial wage.

I might add that we recognize the need for the employer-sponsored program to cover those areas of pension above those of the CPP and Old Age Security that a person may be in a position to earn. We are not particularly in agreement with the registered pension accounts principle. We feel if you look after the Canada Pension Plan, if you look after the Old Age Security Plan, the need for registered pension accounts will be resolved. Also I recognize that it will create some problems with insurance companies.

We agree with the principle of indexing pensions by using the increased interest approach, but do not feel secure with that suggestion, since both Alberta and the federal government have reneged on covering inflation in 1982 and 1983 by about 5%.

We have covered fairly well the question of women on this.

Mr. Chairman, I would like to thank the board for the opportunity of this presentation. The full brief is before you. We are prepared to field questions.

Thank you.

[Traduction]

A ce propos, dans le cas du décès de l'un des conjoints, l'autre se trouve automatiquement dans la pauvreté la plus abjecte. Si le couple avait une maison, le survivant est obligé de chercher de l'aide supplémentaire afin de payer les taxes et cette aide proviendra des fonds de bien-être social. Donc, en lésinant sur les pensions, nous ne faisons pas pour autant des économies. Nous allons payer d'une façon ou d'une autre en faisant les frais des troubles sociaux, par exemple.

La majorité de ceux qui vivent au seuil de pauvreté en ce moment sont des femmes. Pourquoi? Parce que depuis bon nombre d'années, elles n'avaient pas droit aux pensions et, par conséquent, n'en avaient pas. C'est elles qui se trouveront dans la situation la plus difficile. Certains hommes occupaient des postes donnant droit à la pension et se trouveront dans la même position.

En vue d'améliorer la position financière de ceux qui dépendent de la SV, du SRG et de l'AAIP, nous proposons que la S.V. soit augmentée. Ainsi, une augmentation de l'aide par la province ne toucherait pas le SRG. À l'heure actuelle, l'augmentation de l'aide financière accordée à une personne par la province est absorbée par le SRG. Peu importe l'origine de l'argent, il est perdu d'une façon ou d'une autre. Voilà un problème qui nous préoccupe.

Nous proposons que la sécurité de la vieillesse soit portée à 450 dollars par mois, soit environ 25 p. 100 du salaire industriel moyen. Ajoutée à l'augmentation de 50 p. 100 du RPC, cette mesure supprimerait le besoin du SRG basé sur les moyens. Les Canadiens seraient assurés d'une pension raisonnable représentant environ 75 p. 100 du salaire industriel moyen.

Nous reconnaissons que les régimes d'employeurs doivent prévoir des contributions supplémentaires au RPC et à la Sécurité de la vieillesse. Nous ne sommes pas d'accord avec le principe des comptes de pension enregistrés. Nous estimons que le besoin que l'on a de ces comptes disparaîtra si le Régime de pensions du Canada et le Régime de sécurité de la vieillesse sont améliorés. Cependant, je reconnais que cela posera des problèmes pour les compagnies d'assurance.

Nous sommes d'accord avec le principe d'indexation des pensions en augmentant les intérêts, mais ne soyez pas trop rassurés car et le gouvernement de l'Alberta et le gouvernement fédéral ont refusé d'absorber 5 p. 100 de l'inflation de 1982 et de 1983.

Nous avons bien traité de la question des femmes à ce sujet.

Monsieur le président, je vous remercie de nous avoir donné l'occasion de faire une présentation. Vous avez le mémoire en entier. Nous sommes maintenant disposés à répondre à vos questions.

Merci.

[Text]

The Chairman: Thank you very much, Mr. Horne, for your presentation.

I will recognize Mr. Vince Dantzer first.

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman. I would like to congratulate the Canadian Union of Public Employees on their brief. It is a very comprehensive one. Having said that, I might say it does follow pretty well the line of brief that we have received from other public employee organizations, but perhaps it is a little richer even than theirs have been.

I note that you follow the usual request that the CPP be increased to 50% of the average industrial wage. You are aware, of course, that the true cost of that would be about 20% of salary. Would your members be prepared to pay that kind of money to have that kind of increase?

Mr. Horne: On the basis of the current—we do not have the statistics, incidentally, with us to indicate what is paid as far as the CPP is concerned, but on the basis of current pension structures, you are talking about full coverage of the CPP. To do this for the whole of Canada would cost a number of employers who are not currently paying adequate pensions considerably more than those paying adequate pensions, and it would not cost our membership the 20%. It is a divided figure. Currently most of our people are paying up to 7% to gain adequate pensions anyhow. This would guarantee them a pension; and probably with the fact that we have full participation to the maximum extent of all corporations and all employers within the country, the 20% may be a pretty high figure.

Incidentally, when we stop and take a look at it, if we were to lay out that amount of money for Canada Pension, our tax bill for welfare and other purposes would probably be considerably less.

Mr. Dantzer: I am merely saying that our statistics indicate that even the present costs, real costs, are anywhere from 8% to 10%...

Mr. Horne: Yes.

Mr. Dantzer: —when it is only 25%. If you raise it up to 50%, it is going to be anywhere from 18% to 20% of the salary.

Mr. Horne: It will be 16% to 20%.

Mr. Dantzer: And while it might not affect you that way, it is going to affect other people in the workforce.

Mr. Horne: It will affect some of them.

Mr. Dantzer: My question is, do you think the average worker across Canada is prepared, in these times, to devote 20%, or even 16%, of his salary to a pension?

Mr. Horne: When he understands it, yes.

Mr. Dantzer: You think he will be.

Mr. Horne: Most of them would be, yes. And it is not 16%. It would be half of 16%; it would be about 8%.

Mr. Dantzer: Oh, yes; and then you are throwing the balance on future generations. Do you think that is fair?

[Translation]

Le président: Merci de votre présentation, monsieur Horne.

Je donne d'abord la parole à M. Vince Dantzer.

M. Dantzer: Merci beaucoup, monsieur le président. Je félicite le Syndicat canadien des employés publics de son mémoire. Il est très détaillé. Il suit de près l'ordre d'idées contenues dans les mémoires d'autres organismes d'employés publics que nous avons entendus, tout en étant un peu plus riche que les autres.

Vous aussi, vous demandez que le RPC soit porté à 50 p. 100 du salaire industriel moyen. Vous savez, sans doute, que le coût réel de cette mesure serait d'environ 20 p. 100 du salaire. Est-ce que vos membres seraient prêts à payer une somme aussi importante pour que cette augmentation soit réalisée?

M. Horne: Bien que nous n'ayons pas les statistiques en ce qui concerne le RPC, selon les structures de pensions actuelles, il s'agit d'une protection entière. Pour que chaque Canadien soit couvert, les employeurs dont les cotisations sont insuffisantes à l'heure actuelle contribueraient beaucoup plus que les autres. Nos membres ne paieraient pas les 20 p. 100. Le coût serait réparti. Actuellement, la plupart de nos membres contribuent déjà jusqu'à 7 p. 100 en vue de toucher une pension adéquate. Leur pension serait garantie avec cette augmentation. Vraisemblablement, étant donné le fait que nous ayons une participation pleine et entière des sociétés et des employeurs au pays, le chiffre de 20 p. 100 est peut-être trop élevé.

A ce propos, la capitalisation si importante du Régime de pensions de Canada entraînerait vraisemblablement une réduction des prestations de bien-être social.

M. Dantzer: Simplement, nos statistiques indiquent que les coûts réels, les coûts actuels, se chiffrent entre 8 et 10 p. 100.

M. Horne: Oui.

M. Dantzer: Alors que le plafond n'est que de 25 p. 100. Le porter à 50 p. 100 entraînera des contributions d'entre 18 et 20 p. 100 du salaire.

M. Horne: Entre 16 et 20 p. 100, plutôt.

M. Dantzer: Et bien que vous ne soyez pas touchés, d'autres membres de la population active seront concernés.

M. Horne: Certains.

M. Dantzer: Croyez-vous que l'ouvrier moyen au Canada, ces temps-ci, serait prêt à consacrer 20 p. 100 ou même 16 p. 100 de son salaire à la pension?

M. Horne: Une fois qu'il aura compris, oui.

M. Dantzer: Vous croyez que oui.

M. Horne: La plupart, oui. Il ne s'agit pas de 16 p. 100. Cela ne serait que la moitié, soit 8 p. 100.

M. Dantzer: Et le solde serait payé par les générations futures. Croyez-vous que c'est juste?

[Texte]

Mr. Horne: No, two parties contribute to the plans. As a matter of fact, three parties are contributing to the plan.

Mr. Dantzer: Would you go into that, please?

Mr. Horne: Well, the employer contributes, the employee contributes, and the government makes a contribution to it through our taxes. We have no way, incidentally, of bouncing taxes off some other place except what we negotiate in a contract.

Mr. Dantzer: Well, where does the government get the taxes from? You and me.

Mr. Horne: From the people. Yes, from the people.

Mr. Dantzer: So the government is not contributing. You and I are contributing.

Mr. Horne: Yes. It is going to be costly, but we have a responsibility for security for the aged.

Mr. Dantzer: Well, I think that is right, and that is why we are here. I think it is a question of having to balance the benefits that you give to the aged against the cost to future generations at the time when those people retire. That is really one of the problems that are going to face us. I wondered whether you people have recognized the cost problem . . .

Mr. Horne: Oh, yes, we recognize this. We also recognize the fact that if the cost to future generations becomes prohibitive, the future generations will have the same right as we have, we hope, to come in and make presentations as to some proposals to relieve those costs.

Mr. Dantzer: It might well be that the presentation will say, we refuse to pay those kinds of taxes and those people who retire at that time, in the year 2000, young fellows like our chairman, might not get a pension because the workers refuse to pay the kind of burden that . . .

Mr. Horne: The government look after themselves fairly well, though, do they not?

Mr. Dantzer: Well, I do not think that is what we are talking about.

Mr. Horne: No.

Mr. Dantzer: No, I am just asking if you recognize the cost.

• 1620

Mr. Horne: Yes, we recognize the cost. We recognize that the money has to come from somewhere. We recognize social responsibility, and we also recognize the fact that future generations, if it is not practical or workable, will have the right to request and probably obtain changes.

Mr. Dantzer: In your brief you also point out the sad plight of a large number of single people over 65 in this country, most of whom are women. Certainly there is no one at this table who does not agree with that, and I can tell you that all the groups we have had have said: If you have any money at all, target it at those people since they are the first ones who should be helped.

[Traduction]

M. Horne: Les deux parties contribuent au régime. Au fait, il s'agit de trois parties.

M. Dantzer: Voudriez-vous préciser, s'il vous plaît?

M. Horne: L'employeur, l'employé et le gouvernement y contribuent à même les impôts. A ce propos, nous n'avons aucun contrôle sur l'affectation de l'argent des impôts sauf en vertu des termes négociés d'un contrat.

M. Dantzer: Et le gouvernement, où prend-t-il les impôts? De vous et de moi.

M. Horne: Du peuple. Oui, du peuple.

M. Dantzer: Alors le gouvernement ne contribue pas. C'est vous et moi qui contribuons.

M. Horne: Oui. Cela va nous coûter cher, mais nous sommes responsables de la sécurité des personnes âgées.

M. Dantzer: C'est vrai et c'est pour cela que nous sommes ici. Il s'agit de trouver l'équilibre entre les droits qui sont accordés aux personnes âgées et le fardeau financier des générations futures au moment où ceux-là prendront leur retraite. C'est un des problèmes auxquels nous ferons face. Avez-vous reconnu le problème des coûts?

M. Horne: Ah oui. Nous l'avons reconnu. Nous reconnaissons aussi que si les frais imposés aux générations futures deviennent prohibitifs, elles auront le même droit que nous, nous l'espérons, à savoir celui de venir comparaître et de faire des propositions afin d'alléger le fardeau.

M. Dantzer: Au cours d'une telle comparution, elles diront peut-être qu'elles refusent de payer des impôts aussi élevés et ceux qui ont pris la retraite dans l'an 2000, des jeunes comme notre président, n'auraient peut-être pas de pension, parce que les employés avaient refusé d'assumer le fardeau.

M. Horne: Mais le gouvernement veille très bien à ses propres intérêts, n'est-ce pas?

M. Dantzer: Ce n'est pas le point essentiel ici.

M. Horne: Non.

M. Dantzer: Je demande simplement si vous aviez reconnu le fardeau financier.

M. Horne: Oui, nous en reconnaissons le coût. Nous savons que ces fonds doivent être pris quelque part. Nous savons qu'il y a une responsabilité sociale et nous reconnaissons aussi le fait que les générations futures, si ce n'est pas opérant ou pratique, auront le droit de demander et probablement d'obtenir des modifications.

M. Dantzer: Dans votre mémoire, vous soulignez aussi le triste sort du nombre de personnes seules âgées de plus de 65 ans, dont la plupart sont des femmes, au pays. Il n'y a personne autour de cette table qui ne soit d'accord avec cela et je puis vous dire que tous les groupes que nous avons rencontrés nous ont dit que s'il y avait des fonds, de les destiner à ces gens puisque ce sont les premiers qui devraient trouver de l'aide.

[Text]

On page 7 of your brief you say that that might be all right but a better method would be to increase OAS to some \$450 a month, or 25% of the average industrial wage. Do you have any idea of what that would cost?

Mr. Horne: It would cost approximately double what the pension plan is costing right now.

Mr. Dantzer: It would cost an extra, in my calculations, \$5.7 billion a year. We are presently running a deficit in this country of something like \$27 billion to \$30 billion a year. Where are we going to get another \$5.7 billion?

Mr. Horne: I might add also, Mr. Dantzer, what effect would it have on the GIS if you make that particular change? It could in effect, if these changes are made, eliminate the need for the GIS. Then again, if inflation runs rampant again, there may be a further need for it.

Mr. Dantzer: Those are a lot of ifs. Did you realize it would cost that much money?

Mr. Horne: We knew that the cost was there. I did not have those figures in exact dollars.

Mr. Dantzer: To a degree also you are taking that \$5.7 billion and giving it to people who do not need it.

Mr. Horne: Are you sure?

Mr. Dantzer: Everybody gets OAS in this country.

Mr. Horne: Yes.

Mr. Dantzer: You answer to me then that we will tax it back, but the maximum rate is only 50% so I think there is a large waste in that amount. I think it would be much better to target because there is a limited amount of money. You may not agree that there is; I think there is. Would it not be better to target that money to the poor people now through an increase in GIS?

Mr. Horne: No. GIS is a demoralizing action. It is an indication of welfare support. When somebody has to come in and say: Let us have a look at your financial situation to ascertain whether you are in need of the GIS or not; what income did you have last year from other sources?—things of this nature . . . Most of the people affected who are on the Old Age Pension plan and who are eligible for GIS have no other source of income. There is no problem in that area, I agree; however, it is demoralizing. It does not create that much of a problem to work it that way and it is a way of bringing the pension to the proper rate.

Incidentally, if I had my way in suggestions we would eliminate the Old Age Security pension too and make a national pension in the Canada Pension Plan that was sufficient to produce something in the area of 75%. But I did not write this brief. I am only presenting it, and I am trying to present the arguments that I was given.

[Translation]

A la page 7 de votre mémoire, vous dites que ce serait peut-être bien, mais qu'une meilleure méthode serait tout simplement d'augmenter la sécurité-vieillesse à \$450 par mois, ou à 25 p. 100 du salaire industriel moyen. Avez-vous une idée du coût d'une telle entreprise?

M. Horne: Cela coûterait environ le double de ce que nous coûte le Régime de pensions à l'heure actuelle.

M. Dantzer: D'après mes calculs, 5,7 milliards de dollars de plus par année. À l'heure actuelle, notre déficit national est de l'ordre de 27 à 30 milliards de dollars par année. Où irons-nous chercher 5,7 milliards de dollars de plus?

M. Horne: J'aimerais aussi savoir, monsieur Dantzer, quel serait l'effet sur le SRG de ce changement? En réalité, on n'aurait plus besoin du SRG. Cependant, s'il y a une nouvelle flambée inflationniste, peut-être devra-t-on rétablir le SRG.

M. Dantzer: Cela fait beaucoup de si. Vous rendez-vous compte que cela coûterait aussi cher?

M. Horne: Nous savions que ça coûterait cher. Cependant, je n'avais pas ces chiffres exacts.

M. Dantzer: Jusqu'à un certain point, vous prenez ce 5,7 milliards de dollars pour en donner à des gens qui n'en ont pas besoin.

M. Horne: En êtes-vous sûr?

M. Dantzer: Tout le monde reçoit de la sécurité-vieillesse aujourd'hui.

M. Horne: Oui.

M. Dantzer: Vous me répondrez alors que nous en reprendrons grâce à l'impôt sur le revenu, mais le taux maximum n'est que de 50 p. 100 et je crois donc qu'il y a beaucoup de gaspillage pour ce qui est de ce montant global. Je crois qu'il serait beaucoup mieux de viser des cas précis parce que les fonds sont limités. Vous ne serez peut-être pas d'accord; je crois que c'est le cas. Ne vaudrait-il pas mieux destiner ce montant aux pauvres maintenant grâce à une augmentation du SRG?

M. Horne: Non. Le SRG est quelque chose de démoralisant. Cela signifie que la personne reçoit du bien-être. Quand quelqu'un doit venir vous dire: «Étudions votre situation financière pour nous assurer si vous avez besoin du SRG ou non; quel était votre revenu d'autres sources?». Des choses du genre . . . La plupart des gens ainsi visés touchent la sécurité-vieillesse et s'ils sont admissibles au SRG, c'est qu'ils n'ont pas d'autres ressources de revenu. Il n'y a pas de problème dans ce domaine, je suis d'accord; cependant, c'est démoralisant. Travailler ainsi ne crée pas un énorme problème et c'est une façon de remettre les fonds à ceux qui en ont besoin.

Soit dit en passant, si on écoutait mes propositions, on abolirait la sécurité-vieillesse et on transformerait en régime de pensions universel le Régime de pensions du Canada de façon à pouvoir verser quelque chose de l'ordre de 75 p. 100. Enfin, ce n'est pas moi qui ai rédigé le mémoire. Je ne fais que le présenter et j'essaie de faire valoir les arguments qu'on m'a donnés.

[Texte]

Incidentally, I am not a politician so I am not very good at it.

Mr. Dantzer: We have had a lot of briefs like this, and I think they all mean very well. If we had all the money in the world, I think I would go along with everything you say. This would be the best method, but we have scarce resources—although some people before the committee say that there are not any scarce resources, that it is simply a question of allocating them. That may or may not be true, but we have to look at this, and there are demands on society other than pensions.

I wanted to bring to your attention that that is really the big problem whether you recognize it or not.

Thank you.

Mr. Horne: We recognize that there are financial problems, and we also recognize that as a nation we have to do something about resolving those financial problems, the inequities to women and the old age group, the inequities to the poor; but when we start cutting certain corners and using the likes of a welfare approach we are not overly enamoured about that.

The Chairman: Mrs. Killens and Mr. Weatherhead, in that order.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.*

The women of this country are very insecure because we have a very poor track record. With the divorce rate as high as it is today, you will often find the woman is a single earner. So I can sympathize and I understand your concern and the way you expressed it to us, although I am looking for a balance here, and if the public sector pension system carries the load I am afraid we might remove the incentive from the private sector.

For example, you do not seem to agree with the RPA, registered pension account, system, which would put the onus on the people to look after their own pension. I am afraid that if we make it too comfortable we will have some people spending their money easily, having their own priorities of course, and then it worries me a little if I use the taxpayers' money to get everybody a very secure future and remove from them the incentive.

I have a two-part question. The other one is what you would think of targeting our benefits. We could then really zero in on the great needs of those now in need and future needs through targeting them.

Mr. Horne: With regard to the first half of the question on the ...

Mrs. Killens: Incentive.

Mr. Horne: —RPAs and the incentive, a fight against being in poverty does not create incentive. The poor are the people

[Traduction]

Incidentement, je ne suis pas politicien et je ne suis pas très bon à ce jeu.

M. Dantzer: Nous avons vu beaucoup de mémoires comme le vôtre et je crois que tous visent le bien commun. Si nous avions tout l'argent au monde, je crois que nous pourrions adopter tout ce que vous voulez. Ce serait la meilleure méthode, mais nos ressources sont limitées... quoique certaines personnes témoignant devant le Comité soient d'avis contraire et prétendent qu'il s'agit tout simplement d'une question d'allocation de ressources. C'est peut-être vrai ou pas, mais il nous faut étudier cette question et notre société a aussi à faire face à d'autres besoins que les pensions.

Je voulais tout simplement vous souligner que c'est le véritable gros problème que vous le sachiez ou non.

Merci.

M. Horne: Nous reconnaissons qu'il y a des problèmes financiers et nous savons aussi que la nation et nous-mêmes devons faire quelque chose pour résoudre ces problèmes financiers, ces inégalités que subissent les femmes et les vieillards, les injustices que subissent les pauvres; mais quand on commence à couper certains coins et à envisager le problème avec une mentalité «bien-être social», cela ne nous fait pas tellement chaud au coeur.

Le président: M^{me} Killens et M. Weatherhead dans cet ordre.

Mme Killens: *Thank you mister Chairman.*

Les femmes de notre pays se sentent très insécurisées parce que notre dossier n'est pas tellement bon. Avec le taux de divorce élevé comme il l'est aujourd'hui, vous trouverez souvent que la femme est l'unique gagne-pain. Je puis donc sympathiser et je comprends vos préoccupations ainsi que la façon dont vous nous les avez exprimées quoique je cherche ici un certain équilibre ou un juste milieu, et si le système de pensions du secteur public doit absorber le fardeau, je crains que nous ne découragerons totalement le secteur privé.

Par exemple, vous ne semblez pas être d'accord avec le concept du compte enregistré de pensions, le CEP qui obligerait les gens à prendre eux-mêmes la responsabilité de leur propre pension. J'ai peur que si nous ne rendons les choses trop faciles, les gens dépenseront leur argent trop facilement, ayant leurs propres priorités évidemment, et cela m'inquiète si je dois me servir de l'argent du contribuable pour assurer à tous et à chacun un avenir très sûr tout en ne faisant rien pour les encourager à s'aider eux-mêmes.

J'ai une question à deux volets. L'autre, c'est de savoir si vous pensez qu'on devrait mieux définir les prestataires visés. Nous pourrions alors décider très précisément qui a les besoins les plus grands maintenant et aussi à l'avenir en précisant quels sont les objectifs.

M. Horne: Pour ce qui est du premier volet de la question sur ...

Mme Killens: L'encouragement.

M. Horne: ... les CEP et l'encouragement, ce n'est pas en combattant la pauvreté que l'on crée cet encouragement ou le

[Text]

who remain poor because they have not the energy or the strength to fight their way out of it. Being an old negotiator, I have discovered over the years that one of the arguments that is used against us at the bargaining table is that if you give them too much money they will just put it in the bank anyhow. The RPA system and the RRSP is a question of banking your money for the future. We have been told that at the bargaining table on many occasions.

The question that is involved with targeting is that it may be a temporary objective but it is only a temporary objective. The problem has to be resolved permanently because the target may be one area today and another area tomorrow but we must try and assist them to bring about a final resolution to the problems.

I might add that since 1975, or throughout the whole history of our organization, it has been a constant fight to bring up the benefits and the rights of women in the organization, even within the organization.

Mrs. Killens: I have a last question, Mr. Chairman.

When you said that the period of low earnings should not be counted . . . I want to know because, regarding the drop-out clause that we have for the women to stay home for seven years, it has been recommended to us not to count it because she has been out of the workforce. My problem with your recommendation, the period of low earning, is how we can regulate that. How can we target those? We would need to have sort of an explanation . . .

Mr. Horne: You would have to draft some regulations to cover this particular situation. We have not worked out the actual statistical regulation, and what you would work out today would be wrong tomorrow anyhow. We have not worked on that, but you would have to work out regulations to cover this particular area.

I might add this—and this may sound like a bit of a trite statement: those women who have taken the time out for child rearing and home-making, the education and training of children, have done as much in this society to develop it as those who are so-called earning a pension, and they should receive some credit for it.

Mrs. Killens: I will not argue with this gentleman. How can I?

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I guess we do not have much time; we have a heavy schedule this afternoon.

One thing that caught my attention just recently from the presentation was that I can understand that you gentlemen as a negotiating technique have had to ask for a lot more than you could get. You have fought hard for a lot of worthy causes for your people, and not for just your people but your concern

[Translation]

sens de l'initiative. Les pauvres sont ceux qui restent pauvres parce qu'ils n'ont pas l'énergie ou la force de s'en tirer par eux-mêmes. Étant négociateur de longue date, j'ai découvert avec les années qu'un des arguments qu'on nous sert à la table de négociation, c'est que si vous leur donnez trop d'argent, ils ne feront de toute façon que le mettre à la banque. Le système de CEP et de REER ne sert qu'à mettre en banque votre argent pour l'avenir. On nous a servi cet argument cuit et recuit je ne sais combien de fois à la table de négociation.

Quant à définir les objectifs, peut-être ne serait-ce qu'un objectif temporaire, mais ce ne serait que temporaire. Le problème doit être résolu de façon permanente parce que l'objectif se trouvera peut-être ici aujourd'hui et là-bas demain, mais nous devons essayer d'aider ces gens afin de régler une fois pour toutes les problèmes.

J'aimerais ajouter que depuis 1975, c'est-à-dire depuis la fondation de notre organisme, nous avons toujours mené un dur combat pour améliorer les avantages sociaux consentis aux femmes ainsi que la reconnaissance de leurs droits, même au sein de l'organisme lui-même.

Mme Killens: Une dernière question, monsieur le président.

Quand vous avez dit qu'on ne devrait pas compter la période où les revenus étaient inférieurs . . . j'aimerais le savoir parce que pour ce qui est de cet article d'abandon que nous avons qui permet aux femmes de rester au foyer pour sept ans, il nous a été recommandé de ne pas le compter parce qu'elles étaient à l'extérieur du cadre de la main-d'œuvre active. Mon problème avec votre recommandation, concernant cette période de revenus inférieurs, c'est de savoir comment nous pourrions réglementer la chose. Comment fait-on pour définir ces objectifs? Il nous faudrait une sorte d'explication . . .

M. Horne: Il vous faudrait rédiger des règlements pour cette situation précise. Nous n'avons rien fait quant au règlement statistique actuel et, de toute façon, tout ce que l'on pourrait calculer aujourd'hui ne vaudrait plus demain. Nous n'avons donc rien fait à ce niveau, mais il vous faudrait trouver des règlements pour ce domaine précis.

Je pourrais peut-être ajouter ceci, quoique ça puisse sembler un peu une vérité de La Palice. Ces femmes qui ont pris le temps d'élever des enfants et de rester au foyer pour voir à l'éducation et à la formation des enfants ont fait autant pour permettre à notre société d'évoluer au point où elle en est maintenant que tous ceux qui, soi-disant, se gagnent une pension et elles devraient quand même en tirer quelque crédit.

Mme Killens: Je ne puis m'opposer à cela, messieurs. Comment le pourrais-je?

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je crois que nous n'avons pas beaucoup de temps à notre disposition; nous avons un horaire très chargé cet après-midi.

Quelque chose qui m'a frappé dans le document, c'est que, question de tactique de négociation, vous avez demandé, messieurs, beaucoup plus que vous n'espériez obtenir. Vous avez défendu des causes bien méritoires pour vos gens, et pas seulement pour vos gens, mais aussi, vous vous inquiétez du

[Texte]

about pensioners and others in the province over the years. You should be commended for that, but I do not think you are in quite the same position in negotiating with this committee here if you ask for things that seem to be tremendously, tremendously expensive.

You heard the Chamber of Commerce come before us earlier, and they obviously do not want too many changes at all. They say their employers cannot afford much more. That may or may not be true.

All of us are sympathetic to a lot of the ideas of your brief in general, but I am surprised when people such as yourselves start saying throw out the GIS and let us go to the OAS and increase that very substantially when the OAS goes to everybody, when it is not all taxed back, when to bring mostly women, our elderly who are still under the poverty line, up to that line might cost up to \$3 billion with the GIS alone, but instead of doing that to say let us give to everybody and tax some of it back... But the Chamber of Commerce—elderly and all those other people are going to keep, want, OAS by themselves—then the scarce resources that Mr. Dantzer and others talked about.

I do not know; I cannot tell you how to present your own case. You have been quite successful over the years, but why do you think when the OAS is not completely taxed back at all that all the middle- and upper-class people should get that extra \$200 a month when there is all this poverty that is still in the country?

Mr. Horne: I think basically one of the problems that exist—and we have to look at it, Mr. Weatherhead—is that those people who are eligible for changes in the GIS and so on generally, 90% of the time, are individuals who have neither the academic skills nor the training to understand this type of thing. Many of those people are in absolute poverty because they do not know. They have to end up getting dragged in by somebody else either before welfare people... Their own families, in many instances, do not do the necessary looking after. These are problems that exist, that first of all that phase of it they do not understand.

We would partially help resolve it by changing the Old Age Security.

The second thing is that there is a welfare stigma on the approach to taking GIS, that I have to go to the GIS because I am poor. When people are 65 years of age they should not have to say they are poor.

The Chairman: Can I just interject? That is the second time you have said that. Labour groups tend to say that there is a stigma attached to GIS invariably before and... [Inaudible—Editor] it is going to be different in Calgary, but every senior citizens group that has appeared before this committee has

[Traduction]

sort des retraités et des autres habitants de votre province depuis des années. On doit vous en féliciter, mais je ne crois pas que vous vous trouviez ici à une table de négociation, affrontant notre Comité si vous demandez des choses qui sont hors prix.

Vous avez entendu le témoignage de la Chambre de commerce un peu plus tôt et il est très évident que ces gens ne veulent pas beaucoup de changements. Ils disent que les employeurs ne peuvent payer plus. C'est peut-être vrai, ce ne l'est peut-être pas.

Nous avons beaucoup de sympathie pour les idées exprimées dans votre mémoire, en général, mais je suis surpris quand j'entends des gens tels que vous commencer à nous recommander de faire disparaître le SRG pour ne garder que la sécurité-vieillesse et augmenter cela de façon à ce que tout le monde reçoive sa S-V, qui ne sera pas toute récupérée en impôt, mais qui permettra surtout aux femmes et aux vieillards qui se trouvent encore sous le seuil de la pauvreté de s'y hisser, à tout le moins, ce qui pourrait coûter jusqu'à 3 milliards de dollars pour le SRG seulement, mais au lieu de faire cela, on dit qu'il vaut mieux donner à tout le monde pour ensuite en reprendre par la voie de l'impôt sur le revenu... mais la Chambre de commerce... les vieillards et tous ces autres vont garder, vont vouloir la S-V par elle-même... sans oublier les ressources limitées invoquées par M. Dantzer et d'autres.

Je ne le sais pas; il ne m'appartient pas de vous dire comment défendre votre cause. Vous avez eu pas mal de succès au fil des ans, mais pourquoi croyez-vous que lorsque la sécurité-vieillesse n'est pas récupérée entièrement par le biais de l'impôt sur le revenu que toutes ces personnes à revenu moyen et élevé devraient recevoir ces \$200 de plus par mois quand on connaît l'état de pauvreté qui existe encore au pays?

M. Horne: Je crois qu'un des problèmes fondamentaux, et il nous faut le voir, monsieur Weatherhead, c'est que ces personnes qui sont admissibles aux modifications au SRG et ainsi de suite, en général, 90 p. 100 du temps, sont des gens qui n'ont ni les connaissances scolaires ni la formation voulue pour comprendre ce genre de chose. Beaucoup de ces gens vivent dans une pauvreté abjecte tout simplement parce qu'ils ne savent rien. On doit presque leur faire demander le SRG de force, soit que quelqu'un des services du Bien-être ou quelqu'un d'autre s'en occupe... dans bien des cas, leurs propres familles ne font pas ce qui s'impose. Ces problèmes existent et, le premier de tous, c'est que les gens ne comprennent pas cette première étape.

Nous aiderions à résoudre en partie le problème en modifiant la sécurité-vieillesse.

Deuxièmement, il y a cet opprobre rattaché au SRG et ces gens qui n'en veulent pas parce qu'ils doivent alors se dire qu'ils sont pauvres. Quand les gens ont plus de 65 ans, ils ne devraient pas être obligés d'avouer leur pauvreté.

Le président: Vous me permettez un mot? C'est la deuxième fois que vous dites cela. Les syndicats ont tendance à dire qu'il y a un certain opprobre qui se rattache au SRG invariablement et... inaudible... Ce sera différent à Calgary, mais tous les organismes représentant les citoyens de l'âge d'or qui ont

[Text]

stated to us that there is no stigma attached to mailing a form into Ottawa with their income marked. For some reason the elderly who this is targeted for do not feel any stigma attached to GIS.

I just comment that. It is the groups that appear . . . but the ones who are receiving it do not feel that.

Mr. Horne: Plus there is the benefit received on the provincial supplement that is reduced by increases in the GIS too. There is a saw-off effect between the two of them. There are reductions in benefits by increases in other benefits, and this is something we are concerned about, and there are people who feel that there is a stigma there.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I will pass.

The Chairman: Mr. MacLellan and Mr. Reid, in that order.

• 1630

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

Just one question, really. On page 9 you say:

We also propose that employees have an equal say in the administration of the pension plan through joint boards composed of an equal number of employee and employer representatives.

What would be the union's feeling about having retired people on that board as well?

Mr. Horne: I have to express a personal opinion here. I think those who are retired should have a right to representation. The only problem is that in organizations like the Local Authorities Pension Plan, covering the whole Province of Alberta, it would be one heck of a big job to pull our retired people together to decide who would democratically represent them. At the current time we have an organization representing employed people, and they have appointed Ken, and I think Ken can probably give a further answer to that.

The Chairman: Mr. Balkwill.

Mr. Ken Balkwill (Business Agent, Local 30, Canadian Union of Public Employees): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. MacLellan, on the board on which I currently sit as a Local Authorities employee member, we do have a retired member on that plan. He is not on the employees side; he is sitting on the employers side. Yes, one of my concerns is that we do have a retired employee sitting on the membership of that plan. It is one of the concerns that we have recently undertaken.

Mr. MacLellan: Do you mean concern for the fact there was not one?

Mr. Balkwill: Well, that there is not one representing retired employees of the Local Authorities plan.

Mr. MacLellan: So you think it would be a good thing to support?

[Translation]

témoigné devant le Comité nous ont dit qu'il n'y a rien de honteux à envoyer une formule à Ottawa où ils dévoilent leur revenu. Pour une raison quelconque, les vieillards visés par cette mesure ne voient rien de honteux au SRG.

C'était tout simplement un commentaire. Ce sont les groupes qui comparaissent . . . enfin, ceux qui sont admissibles au SRG ne sentent pas cette honte.

M. Horne: En plus, il y a le montant qu'on reçoit grâce au supplément provincial qui est déduit par les augmentations consenties par voie du SRG. Il y a du donnant donnant à ce niveau. Il y a des diminutions qui correspondent à des augmentations, c'est là quelque chose qui nous préoccupe, et il y en a qui sentent aussi un certain opprobre à ce niveau.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je passe la main.

Le président: M. MacLellan et M. Reid dans cet ordre.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Une seule question, en vérité. À la page 9 vous dites:

Nous proposons aussi que les employés aient leur mot à dire dans l'administration du plan de pensions par l'intermédiaire de conseils mixtes composés d'un nombre égal de représentants des employés et des employeurs.

Que penserait le syndicat si l'on proposait qu'il y ait aussi des retraités à ce conseil?

M. Horne: Je dois exprimer une opinion personnelle, à ce moment-ci. Je crois que les retraités devraient avoir le droit d'être représentés. Le seul problème, c'est que dans des organismes comme la *Local Authorities Pension Plan*, couvrant toute la province de l'Alberta, ce serait très difficile de rassembler tous nos retraités pour décider, démocratiquement, qui les représenterait. À l'heure actuelle, il y a un organisme représentant les employés qui ont nommé Ken et je crois qu'il pourra probablement dire quelques mots de plus à ce propos.

Le président: Monsieur Balkwill.

M. Ken Balkwill (agent d'affaires, Local 30, Syndicat canadien de la Fonction publique): Merci, monsieur le président.

Monsieur MacLellan, au conseil où je siège à l'heure actuelle comme représentant des employés, il y a un membre retraité. Il n'est pas du côté des employés; il siège du côté des employeurs. Oui, j'aimerais bien qu'un représentant des employés à sa retraite siège en vertu de ce plan. C'est une des questions auxquelles nous nous sommes récemment attaqués.

M. MacLellan: Vous êtes inquiets du fait qu'il n'y avait pas de représentants des retraités?

M. Balkwill: Enfin, il y a un retraité qui siège au conseil, mais il ne représente pas les employés retraités au niveau de la *Local Authorities*.

M. MacLellan: C'est donc une idée dont vous approuvez.

[Texte]

Mr. Balkwill: Yes, I do.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

My first question arises out of the national CUPE presentation which was circulated to us earlier but not referred to in the Alberta division presentation. For that reason maybe you might want to refer to Mr. Balkwill.

The point is that during your discussion on women's rights, he emphasized the rights of the common-law wife to a considerable degree. But then on page 7... and I will read it to you, since you might not have it before you:

Common-law marriages should be fully recognized under the Canada Pension Plan by eliminating the current proviso of being publicized or being publicly represented as such, in effect.

Your membership must include many widows and married women. From a definition point of view, what is a common-law marriage? Is it something that can be defined statistically?

Mr. Horne: In this province I am not sure what it is, because my wife married me.

Mr. Reid (St. Catharines): That is the point I want to make. Do you in your association consider there should be a reasonably heavy onus on a common-law representation which would displace the legal marriage?

Mr. Horne: A legal marriage in existence?

Mr. Reid (St. Catharines): That is right.

Mr. Horne: A common-law relationship as far as rights and benefits are concerned under law is somewhat limited. Unless there is a legal termination of the rights of the person—and there have been court cases in this province—a legal termination of the rights of a person suing for those rights, generally the woman, the legal wife in all probability would be the beneficiary of the pension plan. The problem that exists in all probability is the question of law; and where the law is going to split that off, I do not know, because if they both sued for a portion of the remainder of the pension plan, then I am not sure who would get it. I have no knowledge of that.

Mr. Reid (St. Catharines): The Canada Pension Plan, Mr. Chairman, does have provisions for displacing the legal wife. That is where the contributor publicly represented his common-law wife as his wife for a period of at least two years. That is why I want to know why the national CUPE organization wants the elimination of the public representation. I rather feel that the public representation of a person as a wife is essential to establish that common-law relationship.

Mr. Horne: I have no idea what that line of thinking is. I will be quite frank with you that I think legally you could probably run into some problems.

[Traduction]

M. Balkwill: Oui, en effet.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, une question à propos du document du SCFP dont nous avons reçu un exemplaire plus tôt mais dont il n'a pas été question dans le document émanant de la division de l'Alberta. Pour cette raison, vous voudrez peut-être que M. Balkwill réponde à la question.

Pendant votre débat sur les droits des femmes, il a souligné très vivement l'importance des droits de l'épouse de droit commun. Cependant, à la page 7, et je vous lis la citation car vous n'avez peut-être pas le document devant vous:

Les mariages de droit commun devraient être entièrement reconnus en vertu du Régime de pensions du Canada en éliminant la condition actuelle qui stipule qu'un tel mariage doit être du domaine public.

Vous devez avoir beaucoup de veuves et de femmes mariées chez vos membres. Du point de vue des définitions, qu'est-ce qu'un mariage de droit commun? Est-ce que c'est quelque chose que l'on peut définir à l'aide de statistiques?

M. Horne: Dans cette province, je ne suis pas sûr de ce qui constitue un mariage de droit commun, parce que ma femme m'a épousé.

M. Reid (St. Catharines): Voilà où je voulais en venir. Votre association croit-elle qu'on devrait mettre l'accent sur le mariage de droit commun à tel point qu'il pourrait remplacer le mariage légal?

M. Horne: Un mariage légal qui existe déjà?

M. Reid (St. Catharines): C'est exact.

M. Horne: En matière de mariage de droit commun, pour ce qui regarde les droits et les prestations en vertu de la loi, c'est plutôt limité. A moins qu'il ne soit mis un terme légal aux droits de la personne, et il y a eu des causes devant les tribunaux de cette province, qui réclament ces droits, en général, la femme, en toute probabilité l'épouse légitime, se trouverait être la prestataire du plan de pension. Le problème qui existe, en toute probabilité, c'est la question de droit; et ce que la loi va décider, je n'en sais rien, car si les deux «épouses» réclamaient leur part de ce qui reste des prestations à verser en vertu du plan de pension, je ne sais pas qui gagnerait quoi. Je ne le sais pas du tout.

M. Reid (St. Catharines): Le Régime de pensions du Canada, monsieur le président, prévoit que l'épouse légitime peut être privée de ses droits. C'est lorsque le cotisant présente sa femme de droit commun en public comme son épouse pendant une période d'au moins deux ans. Voilà pourquoi je veux savoir si le SCFP veut l'élimination de cette reconnaissance publique. Je crois que la reconnaissance publique de la qualité d'épouse d'une personne est essentielle pour que soit reconnu ce mariage de droit commun.

M. Horne: Je ne sais pas du tout ce qu'il en est de tout cela. Très franchement, je crois qu'il pourrait y avoir certains problèmes du point de vue juridique.

[Text]

Mr. Reid (St. Catharines): It is referred to on page 7 of your national organization representation, which you might take a look at.

My last question—and I will come back to it, Mr. Chairman—we recognize the desirability of CUPE to expand the Canada Pension Plan and perhaps even expand the OAS as well. Suppose by reason of cost—and I would hate to see us into an either-or position—but suppose by reason of cost we did not expand the Canada Pension Plan. Would your organization aggressively encourage its membership to participate in other retirement benefit programs, such as the RPA referred to, and not discourage it as they have in the brief; or include RRSPs for use in establishing retirement programs?

Mr. Horne: We are talking about ultimate solutions to the problem. We are not talking about what you would do in the worst situation. I would use the very best of tires in my car, but if I did not have the money to buy them, I would not buy them. In short, we have negotiated for people who are not eligible for Local Authorities Pension Plan RRSPs.

Mr. Reid (St. Catharines): I wonder if any survey was taken of your membership as to the numbers of persons who did have RRSPs; and if they did, they might be inclined to consider the RPA program as referred to in the green paper.

Mr. Horne: Not at this time.

Mr. Reid (St. Catharines): It is different in principle?

Mr. Horne: Not at this time.

Mr. Reid (St. Catharines): But the savings aspect is there for the benefit of each.

Mr. Horne: It has not been done at this time.

The Chairman: Thank you, Mr. Reid.

Just for the benefit perhaps of the first question you asked, Mr. Reid, my understanding—and it varies from province to province—but in the Province of Alberta, the Pension Benefit Standards Act prohibits a court from allocating, under the private pension system, the asset to a third party. So if we are going to do any changes—and I am sure there are going to be recommendations in this area—they would require that the provinces in which they do have a pension standards benefit act would have to have corresponding changes in the legislation to allow them.

Mr. Horne: That is right.

The Chairman: On behalf of the members of the committee, may I thank you, Mr. Horne, for your representations here this afternoon. I note in some areas they do differ from the national CUPE organization's brief, and we are going to take them into account. Thank you very much.

Mr. Horne: Thank you very much for the opportunity. I appreciate the approach on questioning and everything else. I think we cleared the air—either cleared or muddled the air.

[Translation]

M. Reid (St. Catharines): On en parle à la page 7 du document de votre syndicat national et vous voudrez peut-être revoir cette page.

Ma dernière question, et j'y reviens, monsieur le président, le SCFP veut étendre le RPC et peut-être même élargir la sécurité-vieillesse. Supposons qu'à cause des coûts que cela entraîne, et je ne souhaite pas du tout que l'on se trouve dans une position blanc bonnet, bonnet blanc, mais supposons qu'à cause des frais que cela entraîne, nous ne pouvions élargir le Régime de pensions du Canada. Votre organisme encouragerait-il activement ses membres à souscrire à d'autres plans de pension, comme le CEP dont il a été question, sans les en décourager comme dans le mémoire; ou approuverait-il le REER pour mettre sur pied des plans de pension de retraite?

M. Horne: Nous parlons maintenant de solutions ultimes au problème. Il ne s'agit pas de savoir ce que vous feriez si les choses en venaient au pire. Je voudrais bien acheter les meilleurs pneus possibles pour ma voiture mais si je n'ai pas l'argent qu'il faut pour les acheter, je ne les achèterai pas. En bref, nous avons négocié pour des gens qui ne sont pas admissibles aux REER de la *Local Authorities Pension Plan*.

M. Reid (St. Catharines): Je me demande si vous avez fait un sondage auprès de vos membres pour savoir combien d'entre eux détiennent des REER; et s'il y en a, peut-être seraient-ils favorables au programme de CEP proposé dans le Livre vert.

M. Horne: Non, cela n'a pas été fait.

M. Reid (St. Catharines): C'est un principe différent?

M. Horne: Non, pas pour le moment.

M. Reid (St. Catharines): Mais tout un chacun peut profiter du côté épargne.

M. Horne: Nous n'avons pas fait ce sondage.

Le président: Merci, monsieur Reid.

Tout simplement pour ce qui est de la première question que vous avez posée, monsieur Reid, je crois comprendre, et cela varie d'une province à l'autre, mais en Alberta, la *Pension Benefit Standards Act* interdit au tribunal, en vertu du système de pensions privé, d'accorder l'actif à une tierce partie. Donc, si nous voulons apporter des modifications à ce niveau, et je suis sûr qu'il va y avoir des recommandations dans ce domaine, il faudrait que les provinces où il y a des lois sur les normes de prestation de pension adoptent des modifications correspondantes à leurs lois afin de permettre que cela se fasse.

M. Horne: C'est exact.

Le président: Au nom des membres du Comité, j'aimerais vous remercier, monsieur Horne, pour votre présence ici cet après-midi. Je vois qu'il y a certaines différences entre ce que vous nous avez présenté ici cet après-midi et ce que nous a présenté le SCFP, au niveau national, et nous en tiendrons compte. Merci beaucoup.

M. Horne: Je vous remercie beaucoup de nous avoir accordé l'occasion de vous parler. J'ai beaucoup aimé les questions et tout le reste. Je crois que nous avons éclairé quelques lanternes... éclairé ou enfumé.

[Texte]

The Chairman: Thank you.

May I now call on Mr. Austin Thompson, who is Chairman of the Pension Committee, and Mr. W.H. Eagle, President of the Senior Citizens Central Council of Calgary?

• 1640

Good afternoon, Mr. Thompson. Were you here when I introduced the members of the committee?

Mr. Austin Thompson (Senior Citizens Central Council of Calgary): Yes, I was. Mr. Eagle will introduce us.

The Chairman: Very good.

Mr. W.H. Eagle (President, Senior Citizens Central Council of Calgary): Good afternoon, ladies and gentlemen, Mr. Chairman.

I am the chairman of the Senior Citizens Central Council of Calgary, and this is the umbrella group for all senior organizations within the City of Calgary who form our council through their representatives. We are very pleased and privileged to be able to present our thoughts to you this afternoon. I want to say thank you to Audrey O'Brien in Ottawa for her good co-operation in helping us in every way she possibly could so that we could get time on this.

I would like to introduce Mrs. May Young from the Alberta retirees group, a representative of our council. She was on this pension committee. Also with us is Robert Wilson, CPR pensioners, who is also on our board of directors; and Mrs. Doris Chudleigh, Executive-Secretary of the Senior Citizens Central Council. We have one more member here, Howard Thomas; he is taking notes back there. He is a member at large and a retiree from the Gulf organization. He looks after our publicity and is second vice-president. And last, but not least, the gentleman who is going to present our brief, Mr. Austin Thompson from Confederation Park.

Mr. Chairman, I now turn it over to Mr. Thompson.

The Chairman: Thank you, Mr. Eagle.

Mr. Thompson.

Mr. A. Thompson: Mr. Chairman, hon. members, we do appreciate this opportunity of speaking with you. We are limiting ourselves to items in the guide which may be applied to seniors. In summary, our main proposals are for improvement of the GIS for single seniors; two, correction of inequities in the C/QPP; and three, some advice for those 2 million holding RRSPs.

We make no apologies for the fact that our brief is short and unsophisticated. It comes more from inner feelings and from the day-to-day concerns of seniors as they have come to us. In this sense it represents real thoughts of the seniors. Hence, we decided unanimously, even before reading the literature, to concentrate on that sector of the senior population where the greatest need appeared to exist. As documented and stated so

[Traduction]

Le président: Merci.

Est-ce que M. Austin Thompson, président de la *Pension Committee*, et M. W.H. Eagle, président de la *Senior Citizens Central Council of Calgary*, voudraient maintenant s'avancer?

Bon après-midi, monsieur Thompson. Étiez-vous là lorsque j'ai présenté les membres du Comité?

M. Austin Thompson (Senior Citizens Central Council of Calgary): Oui, monsieur. M. Eagle va nous présenter.

Le président: Parfait.

M. W.H. Eagle (président, Senior Citizens Central Council of Calgary): Bon après-midi, mesdames et messieurs.

Je suis président du *Senior Citizens Central Council of Calgary* qui est l'organisme regroupant toutes les associations de l'âge d'or de la ville de Calgary. Nous sommes très heureux d'avoir le privilège de venir vous présenter notre point de vue cet après-midi. Je remercie Audrey O'Brien à Ottawa qui nous a beaucoup aidés pour que nous puissions comparaître devant vous.

Je vous présente M^{me} May Young du groupe des retraités de l'Alberta, membre de notre conseil. Elle faisait partie de la Commission des pensions. Nous avons également Robert Wilson, retraité du CP, qui est également membre de notre conseil d'administration; et M^{me} Doris Chudleigh, secrétaire de direction du Senior Citizens Central Council. Nous avons pour finir Howard Thomas qui prend des notes là-bas derrière. Il est membre extraordinaire et retraité de chez Gulf. Il s'occupe de notre publicité et est deuxième vice-président. Enfin, M. Austin Thompson de Confederation Park, qui va présenter notre mémoire.

Monsieur le président, je laisse maintenant la parole à M. Thompson.

Le président: Merci, monsieur Eagle.

Monsieur Thompson.

M. A. Thompson: Monsieur le président, membres du Comité, nous vous remercions de nous fournir cette occasion de prendre la parole devant vous. Nous nous limiterons aux points du guide qui s'appliquent aux personnes âgées. En gros, nos propositions portent sur l'amélioration du supplément de revenu garanti pour les personnes seules; sur le redressement des injustices contenues dans le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec; enfin sur les 2 millions de personnes qui ont des régimes enregistrés d'épargne-retraite.

Notre mémoire est très bref et n'entre pas beaucoup dans les détails. Il est plus l'expression de sentiments profonds et de préoccupations quotidiennes des personnes âgées qu'autre chose. Il reflète véritablement la pensée des gens que nous représentons. C'est ainsi que nous avons décidé à l'unanimité, avant même de lire la documentation, de nous concentrer sur le secteur de la population qui a les plus grands besoins.

[Text]

many times, this greatest need is in the urban areas among singles, seniors, widows, widowers—in the great majority, female. Our research locally has confirmed our belief that the situation for many single seniors is somewhat pitiful, and for a smaller number of couples as well.

We are talking about the 70 to 90 age group who lived, worked, or were unemployed during the great depression—people who worked for very low wages, and who, upon the death of a spouse, were left with little, nothing, or with debts. They were short-changed by the conditions of the system during their working years, if indeed they were in the working force, and most women were not in the working force.

The spirit of man, as we know, was broken through unemployment and breadlines. For those who were in the workforce, they know all about the 10- and 12-hour days, six days a week, at 10¢ or 12¢ an hour and no time-and-a-half for overtime. Now in retirement they have nothing to depend on except the OAS and the GIS. They do not own property and hence must rent. They did not qualify for a CPP, or in some cases a flimsy partial one. So after being short-changed during their productive years, they are being short-changed again in retirement—a double whammy! Their declining years are being spent without the dignity they deserve.

What do they want? Easily itemized, but in summary, they want a life which has in it elements of dignity, self-respect and independence, including the knowledge that they have some reserve to take care of their final illness and expenses of dying. For many, their only sin was “they were born in the wrong time”. Among them exists some of the finest people to be found anywhere, whose sense of values shame younger generations.

Now, seniors are fragmented. There are those who belong to associations, receive company pensions, meet and talk in small groups, they have someone to speak for them; but those who are old, sick, scattered, tired, having no voice whatsoever into the system, that is where the greatest needs usually exist; they have no one to speak for them. Yes, each year their number diminishes, as one by one they die; and that is why we singled out this group for immediate attention. We could not do less.

We approve of all the steps proposed for future generations of retirees; however, we submit there is no principle nor code of ethics, code of operation, based on fairness which would allow you or us to ignore the group we have chosen for our main concern.

That is the main point of our brief, and that is why we propose an increase in the GIS for seniors, for single seniors, for immediate alleviation. There may well be far better answers in the long-run, but this could help immediately. We favour this before any across-the-board increase in the OAS.

[Translation]

Comme on l'a déclaré à de très nombreuses reprises, ce secteur touche les personnes seules, les personnes âgées, les veuves et les veufs, mais plus particulièrement les femmes, dans les régions urbaines. Les études que nous avons faites localement confirment que la situation de nombreuses personnes âgées seules est tout à fait déplorable et bien que dans des proportions moindres, pas beaucoup plus brillante pour certains couples.

Nous parlons de la tranche des 70 à 90 ans qui a vécu la crise, a travaillé ou était au chômage pendant cette crise, des gens qui ont travaillé en gagnant des salaires de misère et qui, après le décès d'un conjoint, se retrouvent sans presque rien ou avec des dettes. Ils ont été très mal servis par le système pendant leurs années de travail, si encore ils appartenaient à la population active car la majorité des femmes n'y appartenaient pas.

Le chômage et les difficultés ont sapé le moral de beaucoup. Pour ceux qui travaillaient, ils savent ce que sont les journées de 10 et de 12 heures, les semaines de six jours à 10c. ou 12c. l'heure et les heures supplémentaires au même tarif. À la retraite, ils n'ont rien que les prestations de sécurité de vieillesse et le supplément de revenu garanti. Ils ne sont pas propriétaires de leur logement, ils doivent donc louer. Ils ne bénéficient pas d'un régime de pension du Canada ou, s'ils en ont un, il est très partiel. Après avoir donc connu des années de travail très difficiles, ils connaissent encore des années de retraite très difficiles, bref, ils sont doublement lésés! Ils ont une vieillesse sans dignité alors qu'ils mériteraient tout autre chose.

Que souhaitent-ils? En quelques mots, ils veulent une vie qui comporte certains éléments de dignité, de respect de soi et d'indépendance; ils veulent notamment savoir qu'ils ont quelques réserves pour leur dernière maladie et pour mourir. Pour beaucoup, leur seul péché a été de naître au mauvais moment. Il y a parmi eux certains des éléments les plus précieux de notre population dont le sens des valeurs fait honte aux générations plus jeunes.

Or, les personnes âgées sont souvent seules. Il y en a qui appartiennent à des associations, reçoivent des pensions de leur entreprise, se réunissent en petits groupes pour parler, ont des porte-parole; mais pour ceux qui sont vieux, malades, isolés, fatigués, qui ne peuvent pas se faire entendre, ils ont habituellement des besoins énormes; or, ils n'ont pas de porte-parole. Il est vrai que chaque année leur nombre diminue au fur et à mesure qu'ils meurent, et c'est pourquoi nous estimons que c'est sur ce groupe qu'il faut porter immédiatement votre attention. Cela nous semble tout à fait normal.

Nous approuvons toutes les mesures proposées pour les générations futures de retraités, toutefois, il n'existe ni principe ni code d'éthique, ou autre, fondé sur la justice, qui nous permette ou vous permette de négliger le groupe que nous avons choisi comme priorité.

C'est là l'essentiel de notre mémoire et c'est pourquoi nous proposons une majoration du supplément du revenu garanti pour les personnes âgées, pour les personnes âgées seules qui ont besoin d'un secours immédiat. Il y aura peut-être à long terme de bien meilleures solutions mais cela est un remède

[Texte]

We also believe it would be unconscionable to delay this pending years of study and debate.

A second group deserving consideration is people on deplorably low C/QPP. All employees were not covered in 1966. Seven years later in 1973, before many came in . . . As a result, you have those who were in the workforce but had no chance to qualify for a decent pension. The reasons are lack of coverage or very low wages, or both.

• 1650

Teachers who worked through the great depression found themselves with pensions in the \$25 to \$50 per month range. When their unions took this to governments, improvements were made. Quebec established a pension floor. I emphasize that an importance difference here is that teachers were organized. They had someone to speak for them. People on 10% or 15% CQPP are unorganized, there is no one to speak for them unless, and hopefully, parliamentarians like yourselves will have the goodwill and the concern to take up their cause and produce positive action. It was faith in that that brought us here.

We think highly of the CQPP, if certain inequities could be removed. We are also concerned about the funding of the CPP and, in particular, about the survivor benefits for those on very low pensions.

Lastly, for those fortunate enough to have an RRSP, we propose the setting up of government offices where they may go for sound, impartial information and advice, for this reason, that the ones handling them are largely from private enterprise. Their employees are not all well informed and misinformation is given out, causing agony and, for some of those, their whole life's savings are in such a fund.

We have tried to be moderate in our brief in the hope that this moderation might be more effective than if we had been asking for a great deal. Thank you.

The Chairman: Mr. Thompson, may I first say that if you had been able to follow me, as the chairman of this committee, from city to city and province to province, you would know that I am not one who gives out accolades easily. I just want to say that you have very eloquently stated the case for those who I think all of us on this committee perceive to have the greatest need, those people on the guaranteed income supplement. I think you have done a great justice, quite frankly, to the elderly people not only here in Calgary but I think in other parts of the country. Even our research staff, who went through your brief, stated that you have focused on areas that other groups have not focused on previously. I think, believe

[Traduction]

immédiat. Nous recommandons cela avant toute majoration générale des prestations de sécurité de vieillesse. Nous croyons d'autre part qu'il serait parfaitement inconscient de retarder une telle mesure en attendant que l'on en discute pendant des années.

Un autre groupe méritant notre attention est ceux qui n'ont un régime de pension du Canada ou du Québec que très partiel. Tous les employés n'étaient pas en effet couverts en 1966. Sept ans après, en 1973, avant qu'il y en ait beaucoup . . . donc, il y en avait qui faisaient partie de la population active mais qui n'ont pas pu se ménager une pension décente. Ceci parce qu'ils étaient mal couverts ou parce que leur salaire était extrêmement bas.

Les enseignants qui ont travaillé pendant la Crise se sont retrouvés avec des pensions de retraite de 25 dollars à 50 dollars par mois. Lorsque leur syndicat a porté l'affaire à l'attention des gouvernements, on a apporté des améliorations. Le Québec a fixé un seuil des pensions. Je tiens à souligner que la grande différence ici, c'est que les enseignants étaient organisés. Ils avaient quelqu'un pour parler pour eux. Ceux qui reçoivent 10 ou 15 p. 100 de leur salaire sous forme du Régime des rentes du Canada ou du Régime de pensions du Canada ne sont pas organisés, n'ont personne qui parle en leur nom à moins que, et c'est du moins à espérer, des parlementaires comme vous aient la bonne volonté de s'intéresser à prendre leur cause et entraînent des mesures positives. C'est parce que nous avons cette confiance que nous sommes ici.

Nous penserions beaucoup de bien du R.P.C./R.R.Q., si on y abolissait certaines injustices. Nous nous préoccupons également beaucoup du financement du R.P.C. et plus particulièrement des prestations au survivant de ceux qui reçoivent de très faibles pensions.

Enfin, pour ceux qui ont la chance d'avoir un R.E.E.R., nous proposons la création de bureaux gouvernementaux où ils pourraient aller pour obtenir des renseignements et des conseils bien fondés et impartiaux parce qu'en ce moment c'est surtout l'entreprise privée qui offre ce genre de pension. Les employés ne sont pas tous bien informés et les faux renseignements donnés peuvent mettre surtout ceux dont l'épargne de toute une vie est investie dans de tels régimes à l'agonie.

Nous avons tenté de faire preuve de modération dans notre mémoire, dans l'espoir que ce serait plus efficace que si nous demandions la lune. Merci.

Le président: Monsieur Thompson, tout d'abord, permettez-moi de vous dire que, si vous aviez pu m'accompagner, en ma qualité du président du présent Comité, de ville en ville et de province en province, vous sauriez que je ne suis pas de ceux qui donnent facilement des accolades. Je tiens simplement à dire que vous avez présenté très éloquentement le cas de ceux qui, de l'avis des membres du présent Comité, sont dans le plus grand besoin, ceux qui reçoivent le Supplément du revenu garanti. Vous avez fait énormément, très franchement, pour toutes les personnes âgées non seulement ici à Calgary, mais, à mon avis, de partout au pays. Même nos chercheurs, qui ont étudié votre mémoire, nous ont dit que vous aviez cerné des

[Text]

you me, if you had been with us yesterday in camera in Edmonton, where we were going over precisely some of the things you are talking about in terms of the guaranteed income supplement people, and renters in particular, you would understand why they were so delighted to see the brief that you have placed before the committee.

I would hope that I am going to have some time to ask questions at the end, but I am going to open it up for other members of the committee to ask questions first. I think I am going to change the rule a bit and ask Mrs. Thérèse Killens to lead off the questioning, then go to Mr. Dantzer and then Mr. MacLellan. How is that?

Mrs. Killens: *Très gentil, monsieur le président.*

I do not know whether you were here before, but I often ask the employer group about their method of disclosure. I ask that because I think it is very important that one should know ones own plans and that one spouse should know the plan of the other spouse.

If you were to give us advice, how would you like to receive information either before you retire or after you have retired?—and I am even speaking of when it is time for you to claim the GIS. Do you feel that we, as the government, even for the government program, the public program, do not give you enough information? And how can we improve it?

Mr. A. Thompson: I think the Minister of National Health and Welfare tries very hard to communicate, but not always successfully. One of the reasons is, of course, that everyone does not have English as his native language, and some of our old are shy about going to government offices about this. You are not getting through to all of them, although I think a valiant attempt is made. One of the things I hear about the CPP and company pensions, and what have you, is that when people go on retirement the pensions turn out to be a little lower than they had anticipated. That is a fault of the disclosure beforehand to some degree—I know it is true of myself, with the CPP. So I would say the sooner the better and the people who pay into it should be entitled to a statement anytime. There are a lot of questions being asked about the CPP now.

Mrs. Killens: Very good. In the paper you have just passed out, I see that Mrs. Chudleigh has made a survey with the social workers, and the conclusion you came to, Mrs. Chudleigh, was that in some of your department stores in Calgary all permanent female employees over the age of 55 have had their employment terminated. My goodness, it scares me! It means that they were about to be able to collect their pensions, depending upon the number of years they could add up. Could you elaborate on that, please?

[Translation]

questions oubliées par les autres groupes précédemment. Croyez-moi, si vous aviez été avec nous hier à la réunion à huis clos, à Edmonton, alors que nous discutons précisément de certaines des questions que vous avez abordées relativement au Supplément de revenu garanti et des locataires en particulier, vous comprendriez pourquoi on a été aussi enchanté de voir le mémoire que vous avez déposé au Comité.

J'ose espérer qu'il restera du temps à la fin pour que je pose des questions, mais, pour l'instant, je vais céder la parole aux autres membres du Comité. Je crois que je vais modifier un peu les habitudes et demander à M^{me} Thérèse Killens de passer la première pour ensuite céder la parole à M. Dantzer et ensuite à M. MacLellan. Est-ce que cela ira?

Mme Killens: *Very kind, Mr. Chairman.*

Je ne sais pas si vous êtes déjà venu auparavant, mais je demande souvent au groupe employeur quelles sont ces méthodes de divulgation. Si je pose la question, c'est que j'estime important qu'on soit bien renseigné sur ses propres régimes et que chaque époux connaisse le régime de l'autre.

Si vous pouviez nous donner des conseils à ce sujet, comment aimeriez-vous recevoir les renseignements soit avant votre retraite ou après votre retraite? ... et je parle même lorsque le temps vient pour vous de réclamer le S.R.G. Avez-vous l'impression que nous, comme gouvernement, même en ce qui concerne nos programmes gouvernemental et public, ne vous donnons pas suffisamment de renseignements? Comment pouvons-nous améliorer les choses?

M. A. Thompson: Je crois que le ministre de la Santé et du Bien-être social essaie beaucoup de communiquer, mais pas toujours avec succès. Evidemment, c'est notamment que tout le monde n'est pas de langue maternelle anglaise et que certains de nos vieillards sont gênés lorsqu'il s'agit de se renseigner auprès des bureaux gouvernementaux. Vous ne réussissez pas à les toucher tous, bien que je crois qu'on a certainement tenté de le faire. Ce que j'entends entre autres dire au sujet du R.P.C. et des régimes des entreprises, et de tout le reste, c'est que, lorsque les gens prennent leur retraite, les pensions sont un peu moindres que ce qu'ils avaient prévu. C'est en partie à cause des renseignements donnés au préalable ... je sais que c'est ce qui est arrivé dans mon cas en ce qui concerne le R.P.C. Je dirais donc que plus ce sera vite fait, mieux cela vaudra et que ceux qui cotisent devraient avoir le droit de recevoir un bilan à tout moment. Beaucoup de questions se posent actuellement sur le R.P.C.

Mme Killens: Très bien. Dans le document que vous venez de distribuer, je vois que M^{me} Chudleigh a fait une enquête avec l'aide de travailleurs sociaux et je constate, madame Chudleigh, que vous en êtes venue à la conclusion que, dans certains de vos magasins à rayons, à Calgary, toutes les femmes employées permanentes de plus de 55 ans ont été congédiées. Mon Dieu, cela me fait peur! Cela signifie qu'elles allaient être en mesure de recevoir leur pension, selon le nombre d'années qu'elles avaient accumulées et leur âge. Pouvez-vous nous donner plus de détails à ce sujet, s'il vous plaît?

[Texte]

Ms. D. Chudleigh (Executive Secretary, Senior Citizens Central Council): I had no time to follow that right through. I got this information from a social worker who is directly involved with some of the people. I had no time, and she had no further information about that, but it certainly can be researched.

Mrs. Killens: If you wish to do so, you would have two to three weeks to get it to the committee. You could send it to the Clerk of the Committee, Miss O'Brien, who will then make us aware of your findings.

I think we need to have that in order to find out what happens to the company fund. Are they given back only their own fund? Where does the company fund go? We might recommend that in future the company money go into RPAs, for example—if you have read the green paper, we speak of RPAs. Would it be an avenue to explore for us to make it obligatory for the company to invest its share in an RPA for an employee of that age? I have no idea. We will have to study it ourselves. I am very pleased that you drew this to our attention and I want to thank you for that. *Merçi, monsieur le président.*

The Chairman: Mr. Dantzer?

Mr. Dantzer: Thank you very much. I would like to speak to the words of the chairman. I am very much impressed with your brief and I am very much impressed with the way you tied it in with the need that we have on this committee, it seems, and because I agree with everything you said, I do not have too many questions.

However, right now you talk about that person who is over 65 and single without enough money. We have what is called a low-income cutoff. I have heard in various quarters that these low-income cutoffs mean nothing, they might mean that you live in poverty or they might not. That figure is about \$9,500 now. What I would like to get from you is a reaction: How much more money does a single person need, if you have a figure? Right now, I gather that in Alberta you get about \$7,200 a year.

Mr. A. Thompson: I do not know whether I understand your question quite correctly. I understand that a single person gets only a shade over 50% more than a couple would get who are on only OAS and GIS. The lowest figure I have seen was from the Ontario commission, which suggested that it should be at least 60%, and I read another one the other day that argued for 70%. Therefore, I would say that without any doubt there is a long way to go.

• 1700

Mr. Dantzer: You have not done any work to place a real figure on it? Say here in Alberta, in Calgary: what would a single person have to have to be . . .

[Traduction]

M. D. Chudleigh (secrétaire de direction, Senior Citizens Central Council): Je n'ai pas eu le temps d'aller jusqu'à la fin de l'enquête. J'ai obtenu ces renseignements d'une travailleuse sociale qui travaille directement avec certaines de ces personnes. Je n'ai pas eu le temps et elle n'avait aucun autre renseignement elle-même, mais il y a certainement moyen de faire des recherches à ce sujet.

Mme Killens: Si vous le souhaitez, vous disposez de deux ou trois semaines pour faire parvenir ces renseignements au Comité. Vous pourriez les faire parvenir au greffier du Comité, M^{lle} O'Brien, qui nous transmettra alors vos constatations.

Je crois qu'il nous faut ces renseignements afin d'apprendre ce qui arrive au régime de l'entreprise. Est-ce que l'on ne remet aux employés que leurs propres cotisations? Où vont les cotisations de l'entreprise? Nous pourrions peut-être recommander qu'à l'avenir les cotisations de l'entreprise soient versées au C.P.E., par exemple . . . si vous avez lu le Livre vert, nous parlons de comptes de pension enregistrés. Serait-ce une possibilité à étudier, l'obligation pour les entreprises de verser leur part des cotisations au C.P.E. pour les employés de cet âge? Je n'en ai aucune idée. Il va nous falloir étudier la question nous-mêmes. Je suis très heureuse que vous ayez attiré notre attention sur cette affaire et je tiens à vous en remercier. *Thank you, Mr. Chairman.*

Le président: Monsieur Dantzer?

M. Dantzer: Merci beaucoup. J'aimerais reprendre à mon compte les paroles du président. J'ai été très impressionné par votre mémoire et je suis très impressionné par la façon dont vous avez fait le lien entre votre mémoire et les besoins de notre Comité; parce que je suis d'accord avec presque tout ce que vous avez dit, je n'ai pas de nombreuses questions à poser.

Toutefois, vous venez de parler de ceux qui ont plus de 65 ans, qui sont célibataires et qui n'ont pas suffisamment d'argent. Nous avons ce qu'on appelle le seuil-limite du faible revenu. J'ai entendu, dans divers milieux, dire que ces seuils-limite ne signifiaient rien, car ils peuvent signifier que vous vivez dans la pauvreté ou non. Ce seuil est fixé actuellement à environ 9,500 dollars. J'aimerais donc connaître votre réaction: combien faut-il d'argent en plus à un célibataire, si c'est là le chiffre utilisé? A l'heure actuelle, j'en conclus qu'en Alberta vous recevez environ 7,200 dollars par année.

M. A. Thompson: Je ne sais pas si j'ai très bien compris votre question. À ma connaissance, un célibataire ne reçoit qu'à peine un peu plus de 50 p. 100 de ce qu'un couple recevrait avec la S.V. et le S.R.G. Le chiffre le plus bas que j'ai vu est celui de la Commission ontarienne qui proposait un montant d'au moins 60 p. 100 et j'ai lu encore l'autre jour un plaidoyer en faveur de 70 p. 100. Par conséquent, je dirais que, sans l'ombre d'un doute, il y a beaucoup de chemin à faire.

M. Dantzer: Vous n'avez donc fait aucune recherche ou aucun calcul permettant de citer un chiffre concret? Par exemple en Alberta, à Calgary: combien est-ce qu'il faudrait qu'une personne seule ait pour être . . .

[Text]

Mr. A. Thompson: We shied away from that for one good reason, that the top-up in Alberta is the highest in the country, as I understand, and there are four provinces of Canada which have none whatsoever. So we did not want to tie something onto Alberta.

Mr. Dantzer: Are you then saying that your concern does not necessarily come from those elderly single in Alberta but covers the elderly single all over the country?

Mr. A. Thompson: If I may go back to another figure, the poverty line for seniors in the City of Calgary by some brilliant person has been established at \$750 per month. With the OAS maximum, GIS maximum, and the maximum top-up in the Province of Alberta, I think you are up to around \$607. So there is a way to go even on that one.

Mr. Dantzer: Let me push a little farther. Have you come across in your studies actual cases—I know you have, but is it widespread for people to be living in poverty who are over 65 and who are single in Calgary?

Mr. A. Thompson: I think I am going to ask one of the other members of the committee to talk to this. We have a lady who is on the board of Nordic Manor, and there may be others as well.

Ms Chudleigh: I think the really destitute would be in the immigrant category, truly. We do have subsidized housing in Calgary for senior people, and the area of rent is geared to income, with a minimum. Sometimes that is more than 25%, but it is not more than 32% of income.

Mr. Dantzer: Is housing a problem here for seniors, or is there adequate housing generally?

Ms Chudleigh: Right now there is adequate housing for the elderly.

Mr. Dantzer: At the proper cost.

Ms Chudleigh: Yes.

Mr. Dantzer: I agree with you that mostly for immigrants—and I see you mention the British immigrants, and they are undoubtedly in a very difficult position.

Ms Chudleigh: In dire straits.

Mr. Dantzer: I do know that the government has attempted time and time again to negotiate a reciprocal arrangement with the British government, and the British government has—since the period of high inflation, they have almost stopped talking.

Ms Chudleigh: The area of housing that you are discussing, though, and that I am saying is the 25% to 30% area of income, is very minimal housing. It is very small accommoda-

[Translation]

M. A. Thompson: Nous avons hésité à le faire pour une bonne raison c'est que la contribution supplémentaire de l'Alberta est la plus élevée de tout le pays, si je ne me trompe, et il y a quatre provinces du Canada qui ne versent rien du tout. Nous n'avons donc pas voulu ici imposer quoi que ce soit à l'Alberta.

M. Dantzer: Cela signifie-t-il donc que vous n'êtes pas nécessairement spécialement inquiet du sort des personnes âgées seules en Alberta, mais également de celui de toutes les personnes âgées vivant seules dans l'ensemble du Canada?

M. A. Thompson: Si je peux encore revenir aux chiffres, le seuil de pauvreté pour les personnes âgées de la ville de Calgary a été fixé par quelques brillants analystes à 750 dollars par mois. Or l'addition du maximum de la sécurité de la vieillesse et du maximum du supplément de revenu garanti et de la contribution maximale provinciale en Alberta, donne aux alentours de 607 dollars. Il y a donc encore un peu de chemin à faire, même dans ce cas-là.

M. Dantzer: Je vais aller un peu plus loin. Tout au cours de vos recherches avez-vous eu connaissance de cas réels, je sais que vous en avez eu connaissance, de personnes de Calgary vivant seules et au-dessous du seuil de pauvreté, je parle de personnes de plus de 65 ans?

M. A. Thompson: Je vais peut-être demander à un autre membre de notre délégation d'en parler. Nous avons ici une dame qui est au conseil d'administration de *Nordic Manor*, et il y en aura peut-être d'autres qui pourront aussi répondre.

Mme Chudleigh: Je pense que les plus démunis se retrouveraient dans la catégorie des immigrants, pour dire vrai. Nous avons subventionné des logements pour personnes âgées à Calgary, et les catégories de loyer sont ajustées par rapport au revenu, avec un minimum. Parfois il représente plus de 25 p. 100 mais il n'est jamais supérieur à 32 p. 100 du revenu.

M. Dantzer: Est-ce que le logement est un problème ici pour les personnes âgées, ou la situation est-elle satisfaisante sur le plan général?

Mme Chudleigh: En ce moment on peut dire que les personnes âgées disposent de suffisamment de logements.

M. Dantzer: À un prix acceptable?

Mme Chudleigh: Oui.

M. Dantzer: Je suis d'accord avec vous pour dire que pour la plupart des cas il s'agit d'immigrants, et je vois que vous faites allusion aux immigrants britanniques, qui effectivement sont dans une situation difficile.

Mme Chudleigh: On peut dire que leur situation est alarmante.

M. Dantzer: Que je sache, le gouvernement a cherché à plusieurs reprises de négocier des accords bilatéraux avec le gouvernement britannique, lequel, et notamment au moment où l'inflation était à son plus haut, a pour ainsi dire arrêté les pourparlers en cours.

Mme Chudleigh: Ces catégories de logement dont vous parlez, pourtant, sont dans cette fourchette de loyer de 25 à 30 p. 100 du revenu, et représentent une espèce de logement

[Texte]

tion; one-bedroom suites. Many of them are bachelor accommodations, where a single woman does not even have a bedroom. So now we are getting many more that are of the one-bedroom variety. But very, very seldom is there anything in the subsidized range with two bedrooms for a couple where because of health problems they do need separate rooms.

Mr. Dantzer: It is very interesting that you bring up the question of funeral expenses. That has been brought up before by people, and how elderly people who have not much income will almost not eat to save enough money to make sure that that is not a burden on their . . . Have you any suggestions on how that particular thing can be solved?

Mr. A. Thompson: I wonder if I could ask you a question.

Mr. Dantzer: Yes.

Mr. A. Thompson: Following up on whether subsidized housing with the bachelor apartments and one-bedroom apartments—often in undesirable areas of the big city—I am wondering if that is the way to go, or whether the thrust should not be for alternatives to keep them in their own homes longer, or in their own commercial apartments longer. Probably it would be less expensive for society.

I would not wish to go into one of those apartments Doris has spoken about. I do not believe any of you would. I do not believe you would wish your parents to. There are some new ones which I would say are all right. But a great many of them—subsidized housing is not a desirable answer.

Mr. Dantzer: It is funny that you should bring that up, because I think we have heard a lot of briefs in the last while, but I think it was in B.C. where somebody specifically mentioned that it was probably better, wiser, and cheaper to help people stay in their own homes rather than in—where that is possible. Mind you, some people do not have their own homes when they reach 65. They live in rental accommodation anyway. But insofar as that is possible, that is an idea that I know is being pursued in some areas.

Mr. A. Thompson: I have an important clipping from the "Seniors" out of the paper, which I seem to have misplaced—but her whole article was for alternatives to institutionalization. What she had in mind was helping people to stay in their own homes longer, even if it meant having a housekeeper come in one or two days a week helping to have some home care and things of that kind. Incidentally, that has been cut back in Alberta just recently.

[Traduction]

minimum. Ce sont de toutes petites unités, des appartements à une chambre. Il y en a d'ailleurs beaucoup qui sont de simples logements de célibataire ou une femme vivant seule n'aurait même pas une chambre à coucher. Il y en a tout de même un nombre plus important où il y a une chambre à coucher. Mais il est extrêmement rare que l'on subventionne des appartements à deux chambres, alors que certains couples ont absolument besoin de faire chambre séparée pour des raisons de santé.

M. Dantzer: Il est très intéressant également que vous abordiez la question des frais d'enterrement. Il en a déjà été fait mention, et on a notamment indiqué que certaines personnes âgées dont le revenu est assez faible se passent presque de nourriture pour pouvoir épargner suffisamment afin de ne pas être un fardeau à leurs . . . Avez-vous des propositions à nous faire là-dessus permettant d'envisager une solution?

M. A. Thompson: Est-ce que je peux moi-même vous poser une question?

M. Dantzer: Oui.

M. A. Thompson: À propos de cette question concernant les logements subventionnés, les appartements de célibataire et les appartements à une chambre, qui sont très souvent situés dans des quartiers des grandes villes, je me demande si la meilleure solution ne serait pas tout de même de maintenir ces personnes âgées dans leur propre logement plus longtemps, ou même dans leurs appartements à baux commerciaux. Ce serait probablement moins onéreux pour la société.

Je ne voudrais pas devoir habiter dans un de ces appartements dont Doris a parlé. Je ne pense pas que qui que ce soit ici en ait jamais envie. Je ne crois pas non plus que vous aimeriez que vos parents y soient logés. Certains, d'une construction plus récente, sont acceptables. Mais il y en a un trop grand nombre . . . Je ne pense pas que les logements subventionnés soient la bonne réponse.

M. Dantzer: Il est intéressant que vous souleviez ce problème, car il en a été question dans de nombreux mémoires que nous avons reçus récemment, et je crois que c'est en Colombie-Britannique que quelqu'un a expressément indiqué qu'il était vraisemblablement plus avisé et meilleur marché d'aider les vieilles personnes à rester dans leur propre logement plutôt que de les transférer . . . lorsque cela est possible. Remarquez tout de même que certaines personnes n'ont toujours pas de logement à elles lorsqu'elles atteignent 65 ans. Elles vivent encore à titre de locataire. Mais, dans la mesure où cela est possible, je sais que cela est déjà une politique que l'on applique dans certaines régions.

M. A. Thompson: J'ai une coupure de presse importante ici, à la rubrique «Personnes âgées», il semble que je l'ai égarée . . . mais tout l'article consistait à énumérer des solutions de rechange à l'institutionnalisation. Ce que l'auteur de l'article proposait était d'aider les personnes concernées à rester dans leur logement plus longtemps, même si cela signifiait la nécessité du secours d'une aide ménagère, un ou deux jours par semaine. À ce propos je tiens à signaler que l'Alberta vient de réduire les crédits qui étaient destinés à ce genre d'assistance.

[Text]

The Chairman: Mr. Wilson.

Mr. R. Wilson (Pension Committee, Senior Citizens Central Council of Calgary): The American government—I get a periodical from their pension department, and they have at last got through the American government the plight of the single woman, whether she is divorced or widowed or if she elects to remain . . . They have at last got it through. It has taken seven years for the American government to recognize the plight of the single girl. I think we ought to be looking at them, because they are in pretty desperate straits.

I know a young woman . . . I should not say a woman—who worked for a company for about 15 years, part-time. She was a good and faithful servant. When she became 55, they said she was not sexy enough; we do not need you any more. That was it. She got no pension. She got nothing. This I think the government should be taking a look at.

The Chairman: Thank you, Mr. Wilson.

Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman, I am finished.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

Ladies and gentlemen, I would like to welcome you here this afternoon. I have listened with interest to the comments you have been making. You hear various ideas put forward saying that the situation is not as bad as it is for these people, and I am so glad that you came this afternoon to tell us really there are a lot of people who definitely have tremendous needs in this country. I know too that some people say they live with their children. But that is another misnomer, as you know, as well. I think we are now starting to discount some of the myths and get to the situation and hopefully to correct it.

I was listening during this trip this week with interest to some of the comments of seniors. One item that had particular interest for me was the difficulty that some of the seniors who have private pension plans are having just in getting information about the status of their pension plans. I was wondering if any of you who have private plans could give me your experiences in the difficulty of getting information regarding the plans, and how you have been treated with these plans as far as increases over the period since your retirement date are concerned.

Mr. A. Thompson: I have been treated very well, but that is not what our brief is about.

Mr. MacLellan: But on private plans, do you feel that this is a definite problem, that companies are forgetting people once they are retired and the increases are going to employees who

[Translation]

Le président: Monsieur Wilson.

M. R. Wilson (comité des pensions, Conseil central des personnes âgées de Calgary): Le gouvernement américain m'envoie régulièrement une publication de leur département des pensions, où on a enfin réussi à prendre en considération la situation critique des femmes seules, qu'elles soient divorcées, veuves ou qu'elles choisissent de rester . . . Enfin le cas est pris en considération au plus haut niveau. Il a fallu sept ans pour que le gouvernement américain reconnaisse l'existence d'un problème des femmes seules. Je pense que nous devrions en faire autant et réaliser à quel point elles sont parfois dans des situations désespérées.

Je connais une jeune dame, je ne devrais pas dire une dame, qui a travaillé 15 ans pour une société, à temps partiel. Elle a bien fait son travail, et elle a été une employée fidèle. Lorsqu'elle a eu 55 ans, en prétextant qu'elle n'était pas assez sexy on lui a dit qu'on n'avait plus besoin de ses services. Un point c'est tout. Elle n'a touché aucune pension. Elle se retrouvait sans ressources. Je pense que le gouvernement devrait se pencher sur des cas comme celui-là.

Le président: Merci, monsieur Wilson.

Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président. J'ai terminé.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Mesdames et messieurs, je suis heureux de vous souhaiter la bienvenue ici cet après-midi. J'ai écouté avec intérêt les commentaires que vous avez pu faire. On entend toutes sortes de gens expliquer que la situation n'est pas si terrible que cela pour les personnes âgées, et je suis heureux de vous entendre nous répéter ici cet après-midi que beaucoup de gens, dans ce pays, ont véritablement besoin d'aide. Je sais également que certaines personnes déclarent vivre avec leurs enfants. Mais c'est encore une autre façon de ne pas appeler les choses par leur nom, comme vous le savez vous-même. Je pense que nous sommes en train de dissiper certains mythes et de nous rapprocher de la vérité de la situation que j'espère, nous arriverons à redresser.

Pendant ce voyage, et cette semaine, j'ai écouté avec intérêt certaines des remarques et certains des commentaires des personnes âgées. L'un des points qui a attiré mon attention plus particulièrement était cette difficulté qu'avait certaines personnes âgées bénéficiant d'un régime de pension d'obtenir tout simplement l'information complète concernant le régime de pensions auquel elles adhéraient. J'aimerais donc que certains d'entre vous qui bénéficient peut-être d'un régime de pensions privé me disent s'il est difficile d'obtenir l'information dont ils ont besoin, s'ils sont satisfaits de leur régime de pensions en ce qui concerne notamment les augmentations dont ils ont pu bénéficier depuis qu'ils sont en retraite.

M. A. Thompson: J'ai toujours été très bien traité, mais cela ne rentre pas dans le cadre du sujet de notre mémoire.

M. MacLellan: En ce qui concerne les régimes privés, pensez-vous qu'il y ait là un véritable problème, que les compagnies d'assurance oublient leurs clients une fois qu'ils

[Texte]

have not retired and sufficient attention is not being paid to keeping it up? I know that fortunately your experience, Mr. Thompson, was a good one, but I am wondering if you have heard of experiences from others.

Mr. A. Thompson: I think there are others who could answer that question better than I.

Ms May Young (Pension Committee, Senior Citizens Central Council of Calgary): I do not think our committee really explored that part of it. I cannot speak as a single person. I am a single person, but I was employed by the government, so that I had no difficulty whatsoever. But I would like to mention a thought I have on this subject.

If your company or the government are sponsoring retirement seminars, you can start at least 10 years before you are thinking of retiring. Attend them. Then you find out everything you want to know. I was privileged to attend two sponsored by our provincial government. I also attended one that was sponsored by our union. That is where you get the information. If people are too lazy when the opportunity presents itself to attend one of those, I do not feel sorry for them.

• 1710

I am the type who gets on the telephone if I want information and get it, and if I do not get it to my satisfaction I keep trying. But then of course maybe I am a different breed of cat.

But, no, we have not explored that.

Mr. A. Thompson: You and I are both covered. We are not good ones to speak.

Mrs. Young: No.

Mr. MacLellan: You heard the earlier witnesses we had—and this is something we have heard before and the chairman brought the contrary to our attention. We have heard from various witnesses that it is demeaning to people to have to ask for a GIS and that they do not like to do it because although it is not a means test but an income test they say there should not be that income test. I just wanted to reinforce what the thinking may be by asking you what you feel the response would be.

Mr. A. Thompson: I will speak for myself as I have seen it. I think when it first came in many years ago that there was a bit of stigma attached to it. I think it has been of a decreasing nature since that time so many people think of it as an entitlement if their income is not above a certain figure. I do have so many advantages: it is something which can be done fast; people feel safe about it, sure about it. The government says it is going to do this; it does it. It has lots of things, and that is why, I guess, we selected it as the one vehicle for alleviating a situation immediately.

[Traduction]

sont à la retraite, que ce sont les employés qui touchent des augmentations tandis que l'on oublie les retraités? Vous dites avoir toujours été bien traité, monsieur Thompson, mais j'aimerais savoir si vous avez aussi connaissance du sort d'autres personnes.

M. A. Thompson: Peut-être que quelqu'un d'autre pourrait mieux répondre à cette question que moi.

Mme May Young (comité des pensions, Conseil central des personnes âgées de Calgary): Je ne pense pas que notre comité se soit véritablement penché sur cette question. Je ne suis pas représentative des personnes seules. Je suis effectivement seule, mais j'étais employée par le gouvernement, et je n'ai donc eu aucune difficulté particulière. À ce propos j'aimerais tout de même vous signaler ceci.

Lorsque la compagnie pour laquelle vous travaillez, ou le gouvernement, organise des séminaires d'information sur la retraite, vous pouvez en général commencer et vous y inscrire 10 ans avant votre départ en retraite. En général vous y trouvez toute l'information dont vous avez besoin. J'ai eu précisément la chance de pouvoir m'inscrire à deux de ces séminaires organisés par notre gouvernement provincial. J'ai pu en suivre un organisé par notre syndicat. Voilà où vous pouvez obtenir toute l'information nécessaire. Si certaines personnes sont trop paresseuses pour y participer, au moment où l'occasion se présente à elles, tant pis pour elles.

Lorsque j'ai besoin d'un renseignement, je prends le téléphone et j'appelle qui de droit. Si je ne suis pas satisfait, je continue de donner des coups de fil. Bien entendu, je ne suis peut-être pas de la même trempe que ces gens-là.

Toujours est il que nous n'avons pas étudié cette idée.

M. A. Thompson: Vous et moi, nous sommes couverts tous les deux. Nous sommes donc mal placés pour prendre la parole.

Mme Young: Non.

M. MacLellan: Vous avez entendu les témoignages précédents; nous avons entendu les témoignages semblables auparavant et le président a attiré notre attention sur l'autre version. Nous avons entendu divers témoins prétendre qu'il est humiliant d'avoir à demander le SRG; qu'ils ne sont pas d'accord avec ce principe car, même s'il s'agit d'une évaluation du revenu plutôt que des moyens, il ne faudrait pas procéder à l'évaluation du revenu. Mais quelle serait la réaction, à votre avis?

M. A. Thompson: Je vous donne mon opinion personnelle étayée par ce que j'ai vu. Cette mesure a été adoptée il y a bon nombre d'années et au départ, il y avait des stigmates sociaux à l'assistance. Cette façon de penser s'est transformée depuis à telle enseigne que bon nombre de personnes estiment qu'ils y ont droit si leur revenu est en deçà d'un certain niveau. Mais le supplément comporte beaucoup d'avantages: il peut être calculé rapidement; les gens n'y voient pas de quoi se méfier. Le gouvernement dit qu'il fera telle chose et il l'a fait. C'est une mesure qui comporte bon nombre d'avantages et voilà

[Text]

May, go ahead.

Mrs. Young: I overheard this conversation in the previous presentation, and we really laughed because I do not think I have encountered one person who felt it was demeaning. I think the people who are compiling the statistics of the individual are better trained; they are more compassionate and they listen carefully. No, I did not like what they said at all previously.

Mr. MacLellan: Thank you very much, ladies and gentlemen. It has been a pleasure to hear your testimony. f

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you very much, Mr. Chairman.

Mr. Thompson, I would like to join my colleagues in extending our commendation to you and your council for your presentation here this afternoon.

Having been here most of the afternoon, you have heard the discussions which have taken place earlier. You know, then, that our task force is attempting to target those areas that need assistance and then attempting to find some ways and means of remedying the problem.

In your presentation you have—and Mr. Wilson has—singled out women as a special group of people in need. On page 3 of the submission you talk in terms of a special concern for those single seniors who must rent. We have had earlier presentations—and I know you know that senior seniors are in a different category from those just now coming into that category of the golden age, 65 and above, who do get some CPP benefits and otherwise. So there is a range of disparity among senior citizens themselves.

Your submission is for a GIS. Now, we have had . . .

Mr. A. Thompson: That is one point of it.

Mr. Reid (St. Catharines): I wanted to ask you more particularly how we might discriminate to a greater degree, if we should discriminate at all among those who live in different forms of shelter housing, those who are singles as opposed to couples. We get back to a quantity or means testing, or should we opt in favour of a straight GIS improvement which would help most in this category but not singularly those in most need?

Mr. A. Thompson: I think we took a deliberate stance of trying to look for where the greatest need was first. We think we found it. There, we would say, target it; do something about it. If it means more than one set of rules, too bad; if the need is there, do something about it. What we would be very much afraid of or upset by is if we came away and everybody talks about the need being there but not too much is done.

There are, I know and you know, many couples on GIS/OAS who are doing very nicely, thank you. But where

[Translation]

pourquoi on l'a choisie comme moyen d'améliorer la situation dans l'immédiat.

Mais, je vous cède la parole.

Mme Young: J'ai entendu ce que les témoins précédents ont dit; leur témoignage nous a fait rire car je ne crois pas avoir rencontré de personne qui éprouvait de la honte à demander le supplément. Ceux qui colligent les statistiques sur l'individu sont mieux formés; ils sont plus sensibles et prêtent une attention particulière aux personnes interrogées. Non, je ne suis pas d'accord avec ce qu'ils ont dit.

M. MacLellan: Merci beaucoup, mesdames, messieurs. Il a été très agréable d'entendre votre témoignage.

Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Thompson, à l'instar de mes collègues, je vous félicite, vous et votre Conseil, de votre mémoire.

Puisque vous avez assisté à la réunion pour la plus grande partie de cet après-midi, vous avez entendu les discussions qui ont eu lieu. Vous savez donc que notre groupe d'étude tente de circonscrire les domaines qui ont besoin d'aide et de trouver des façons de redresser la situation.

Dans le mémoire, M. Wilson et vous-même avez précisé que les femmes étaient un groupe spécial qui avaient besoin d'aide. À la page 3 du mémoire, vous signalez votre préoccupation particulière à l'égard des personnes âgées célibataires qui doivent louer leur logement. Vous savez comme moi qu'il existe une catégorie de personnes très âgées dont la situation diffère de celle des personnes qui viennent d'atteindre 65 ans car ces dernières peuvent bénéficier de certains avantages du RPC ou autres. Il existe donc un éventail de situations parmi les personnes âgées elles-mêmes.

Votre mémoire défend le SRG. Or, nous avons reçu . . .

M. A. Thompson: Ce n'en est qu'un aspect.

M. Reid (St. Catharines): J'aimerais vous demander plus précisément s'il nous fallait distinguer entre les différentes formes de logement chez les célibataires, par opposition au couple. Nous revenons à la question de l'évaluation de la situation financière; faudrait-il favoriser une amélioration au SRG dont bénéficieraient la plupart des gens de cette catégorie sans songer à ceux dont les besoins sont plus urgents?

M. A. Thompson: Nous avons adopté comme politique de mettre l'accent sur ceux dont la situation est plus urgente. Nous avons réussi, à mon avis. Nous avons circonscrit le problème; c'est à vous d'agir. S'il faut prendre deux séries de mesures, tant pis; s'il existe un besoin, faites quelque chose. Il serait très décourageant d'en parler si nous savions que rien ne serait fait.

Vous savez comme nous que bon nombre de couples qui reçoivent le supplément de revenu garanti et la sécurité de la

[Texte]

the need is met it, and if it means more than one set of rules make them.

Mr. Reid (St. Catharines): Just one last question related to your comment with respect to rental persons. Since you did single these people out as persons in the greatest need, have you made studies and are you in a position to make available to us the variations in shelter costs as these affect seniors so in effect if it should be that special consideration be given to one group over another we would have some quantum, some base to work from?

Mr. A. Thompson: That deals . . .

Mrs. Young: I will answer that one.

Mr. A. Thompson: Right. Thanks.

Mrs. Young: I am a single senior. I am a widow of 22 years. I worked for 14 years in the labour force. The present pension, Canada Pension, that I receive does not even cover the rent. Fortunately, I have other means of subsidizing myself. I just get the Old Age Pension and the Canada Pension and also a provincial pension, but the Canada Pension itself does not even cover the rent.

Mr. Reid (St. Catharines): No further questions.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I would just like to add my congratulations to this group. There is one thing that they said that was wrong—perhaps just one thing: they said that those over 70 have no spokesmen. That is wrong, Mr. Chairman. They are the spokesmen, and very able spokesmen, for that group this afternoon.

In reading your brief, I think it may seem that in all the details of new proposals for pension plans in the future this need has gone a bit short shift . . .

Mr. A. Thompson: It has.

Mr. Weatherhead: —and I think you made a couple of direct comments about that. But I think that was not intended to be the case; it was intended almost to be taken for granted that, as our government has said and all parties have said, this should be a first priority. If it had not been for the fact that we have 1.5 million people unemployed, and the recession, extra would have gone in until now.

I just want to assure these people, Mr. Chairman—and we are all moved by their tremendous presentation—that our committee, as recently as spending a few hours on it yesterday afternoon in Edmonton, is looking very hard at how we are going to best target exactly what you are saying here this afternoon. Whether we can just zero in on the singles themselves or whether what has been done the last couple of times to make it on a household basis and not just on a single basis for GIS, I think you have brought our attention back today to the fact that this is where there is a very considerable need, even in a comparatively wealthy province like Alberta. The group before you, the CUPE people, show figures that the singles, despite the good Alberta top-up and everything else,

[Traduction]

vieillesse se tirent très bien d'affaire, merci. Mais s'il existe d'autres besoins, répondez-y; s'il faut deux règlements pour répondre à la situation, adoptez-les.

M. Reid (St. Catharines): Une dernière question au sujet des personnes qui louent leur logement. Vous avez dit que ces personnes éprouvaient les plus sérieuses difficultés; avez-vous fait des études sur ces personnes et êtes-vous en mesure de nous donner une idée des écarts entre les prix des loyers qui nous permettrait d'avoir des notions fondamentales si jamais nous décidons d'étudier la situation d'un groupe en particulier?

M. A. Thompson: Il s'agit . . .

Mme Young: Je vais répondre à votre question.

M. A. Thompson: D'accord. Merci.

Mme Young: Je suis une personne âgée célibataire. Je suis veuve depuis 22 ans. J'ai fait partie de la population active pendant 14 ans. La pension que je reçois en vertu du RPC ne couvre même pas mon loyer. Heureusement, j'ai d'autres revenus. Je ne reçois que la sécurité de la vieillesse et la pension du RPC ainsi qu'une pension du gouvernement provincial, mais il n'en demeure pas moins que la pension du RPC ne couvre même pas mon loyer.

M. Reid (St. Catharines): Je n'ai plus de question à poser.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, j'aimerais à mon tour féliciter les membres de ce groupe. J'aimerais pourtant rectifier: ils ont dit que les personnes âgées de plus de 70 ans n'avaient pas de porte-parole: c'est faux. Ce sont eux les porte-parole de ce groupe.

J'ai lu votre mémoire; il se peut que les questions auxquelles vous vous intéressez aient été vite expédiées lorsqu'on a fait des propositions sur les régimes de pension de l'avenir . . .

M. A. Thompson: C'est vrai.

M. Weatherhead: . . . il me semble que vous avez fait un ou deux commentaires sur ce sujet, précisément. Mais cette lacune n'était pas prévue; comme l'a dit notre gouvernement et tous les partis, cela doit être la première priorité. Si nous n'avions pas à l'heure actuelle 1.5 millions de personnes sans emploi, si nous n'étions pas en récession, des sommes supplémentaires auraient été versées.

Monsieur le président, je tiens à signaler à ces témoins que nous sommes sensibles aux besoins dont ils nous ont fait part cet après-midi, que dès hier à Edmonton, nous avons étudié ces questions et que nous cherchons à savoir comment attaquer les problèmes dont vous nous avez fait part. Je ne sais pas dans quelle mesure il sera possible de redresser la situation des célibataires ou de calculer le SRG en fonction du ménage par opposition à la situation familiale; quoiqu'il en soit; vous nous avez fait comprendre que même dans une province assez riche comme l'Alberta, certaines personnes ont beaucoup de difficultés. Le groupe qui a comparu devant vous, des représentants du syndicat de la Fonction publique, ont avancé des chiffres selon lesquels les célibataires en Alberta, malgré tous

[Text]

were a couple of thousand below what some groups say is the poverty level in Alberta.

We are going to spend an awful lot of time in trying to see just where we can best recommend to target these moneys. I am sure we will now question every other senior group around the country as we go around the rest of the country to see whether they agree that it should just be on the singles over 65, even though some of the couples are not too much better off, and see if we can get some consensus on that particular point of view.

Mr. A. Thompson: I am wondering why there have been no questions on the survivor benefits where it involves those on 10% and 15% pensions. We have them all over the place, the people who were not in the workforce at the right time. We see it as an injustice.

Mr. Weatherhead: You mean the CPP.

Mr. A. Thompson: Yes.

Mr. Weatherhead: People get not even CPP. Well, I think we are hearing your comments on that too. The "trouble" with the CPP is that it has always been a wage-related thing and if you were born a few years too early . . . Some people were out of the workforce by 1966 or 1968 when I guess you first qualified after two years.

Mr. A. Thompson: It just does not tally with that big spelled-out word "fairness" in the green paper.

• 1720

Mr. Weatherhead: But we are looking at a lot of other things on these fairness issues, and I think we will certainly keep what you have in mind there. As you targeted in your paper on these people below the poverty line, mostly women who are over 65, over 70—that is where we are going to be targeting too, as much as we can, and we will be questioning around the country and remembering your presentation here this afternoon as one of the very best we have ever had.

Thank you very much.

Mr. A. Thompson: Thank you.

The Chairman: Mr. Thompson, I would like to ask a couple of questions to get your viewpoint from this part of the country on questions I think this committee is going to have to ask senior citizens across the nation.

As you are aware, there are only limited resources that we have as a government. At the present time—the figures I have might be off by a little bit; I am just going off the top of my head—under the Old Age Security system we put out \$5.8 billion a year to those over the age of 65. We recognize, I think, as a committee, that the single group that you have targeted today is the area that we have to target it at, and therefore what we are attempting to do in the committee is if we are going to make a recommendation as a committee that x more dollars a month be targeted towards those people single,

[Translation]

les avantages que leur offre la province, ont un revenu qui est d'environ \$2,000 en deçà de ce qu'on prétend être le seuil de pauvreté en Alberta.

Nous allons consacrer beaucoup de temps pour tenter de savoir comment nous pouvons affecter ces sommes à meilleur escient. Dorénavant, chaque fois que nous rencontrerons un groupe de personnes âgées, dans nos déplacements à travers le pays, nous leur demanderons s'il faut mettre l'accent sur la situation des célibataires âgés de plus de 65 ans même si celle de certains couples n'est guère plus reluisante, pour tâcher d'arriver à un consensus.

M. A. Thompson: Pourquoi n'a-t-on pas posé de questions sur les prestations de survivants qui reçoivent des pensions de 10 p. 100 ou de 15 p. 100. Des exemples sont légions, des personnes qui ne se trouvaient pas dans la population active au bon moment. Selon nous, c'est une injustice.

M. Weatherhead: Vous parlez du RPC?

M. A. Thompson: Oui.

M. Weatherhead: Certaines personnes ne reçoivent même pas les prestations du RPC. Eh bien, nous avons entendu vos commentaires à ce sujet. Malheureusement, le RPC a toujours été calculé en fonction du salaire et si une personne est née quelques années trop tôt . . . certaines personnes ne faisaient plus partie de la population active dès 1966 ou 1968, époque à laquelle on devenait admissible après deux ans.

M. A. Thompson: Mais cela ne correspond pas du tout à ce que l'on trouve dans le Livre vert. On y parle de possibilités et de modalités «équitables».

M. Weatherhead: Mais en matière d'équité, il y a beaucoup d'autres choses qui sont en cause, et nous retiendrons sans doute votre idée. Dans votre document sur les gens qui sont en-dessous du seuil de la pauvreté, vous vous intéressez principalement aux femmes de plus de 65, 70 ans, et c'est également sur ce segment de la population que nous allons concentrer nos efforts lorsque nous poserons des questions aux gens dans tout le pays. Nous nous souviendrons de votre exposé qui est l'un des meilleurs que nous ayons eu.

Merci beaucoup.

M. A. Thompson: Merci.

Le président: Monsieur Thompson, j'ai une ou deux questions à vous poser puisque vous voyez les choses du point de vue de cette région; ce sont d'ailleurs des questions que nous poserons aux gens de l'âge d'or partout dans le pays.

Comme vous le savez, le gouvernement dispose de ressources qui sont limitées. A l'heure actuelle, et je vais vous citer des chiffres qui ne sont peut-être pas tout à fait exacts, que je cite de mémoire, le système de sécurité de la vieillesse débourse 5.8 milliards de dollars par année à l'intention des gens de plus de 65 ans. Nous savons que le groupe que vous avez choisi de mettre en valeur aujourd'hui est également celui sur lequel nous devons concentrer nos efforts si nous voulons faire une recommandation pour canaliser une plus grande proportion de l'argent vers ces personnes seules qui ont plus de 65 ans; si de

[Texte]

over the age of 65, and qualifying for the GIS, it is going to take some amount of dollars. If we were to try to bring them up to the Statistics Canada definition of the poverty line, it would take some \$2 billion worth of resources in 1983. If we are going to have what I think is going to be a credible committee report, we are going to have to recommend to the government, if we make a recommendation to put \$2 billion there—I think there is an onus on us to suggest ways in which we can save \$2 billion to reallocate out of the existing envelope.

One of the areas—and it is a very touchy one—and there is not a politician in Canada who wants to raise the issue with the elderly—is that of old age security going out to everybody; the universality of it. So when we look at this whole area, we look at a tax-back method in terms of ways of generating revenues, saving revenue so that we can redirect it and target it.

What do you think your reaction would be if we did a tax-back method, based on—I will give you an example of some of the numbers we have used with a computer. Let us assume you are over the age of 65 and you are a couple and you have an income of roughly \$30,000 a year. If we went to a tax-back of \$1 for every \$10 worth of benefit, that would allow the federal government some \$480 million worth of redirection; retargeting money. What do you think the reaction would be from senior citizens?

Mr. A. Thompson: Oh, I guess senior citizens would squawk. I guess they would.

I think I realize the need for something. I am not sure that our group would be the squawkers; I do not think they would. But there would be a squawk out there.

I am glad you are speaking to that; because where there is a will, there is a way. You are intelligent gentlemen. You will find a way. I do not care what that way is. But I see a lot of money being spent very, very foolishly by governments. There might be a way through some of those places to get a little.

The capital base in the country is ever-increasing, you know, and so on, is it not? It can be found; of that I am sure. If you say you are going to find it, you will find it.

The Chairman: I appreciate your confidence in us. If you could only have been flies on the wall yesterday afternoon, I could have said courage, courage, as we looked at the ways in which we have to find the money. There is no secret to the fact that suggestions have been made, for instance with the family allowances, using the same idea. What we did there was that to get the maximum benefit to those who needed it the most, we began to put income-placement cappings on the family income, and then, using the child tax credit, redirected the moneys within that same envelope so those who needed it the most received it. So evidently it would be no secret that the same sort of suggestion might be part of the parameters for discussion for redirecting . . .

[Traduction]

plus elles ont droit au supplément de revenu garanti, cela va prendre passablement d'argent. Si nous essayons de les ramener en deça du seuil de la pauvreté définie par Statistique Canada, pour 1983 seulement, il en coûterait quelque 2 milliards de dollars. Si nous voulons que notre rapport, et c'est ce que je pense, soit significatif, nous allons devoir recommander au gouvernement de consacrer 2 milliards de dollars à ce secteur mais en même temps, cela va nous obliger à trouver les moyens d'économiser ces 2 milliards de dollars.

Il y a un sujet qui est particulièrement épineux et dont pas un seul homme politique au Canada ne souhaite discuter avec les personnes âgées, c'est le fait que la sécurité de la vieillesse soit versée à tout le monde, c'est le caractère universel de cette prestation. Lorsque nous étudierons tout ce secteur, nous devons donc réfléchir aux moyens de récupérer une partie de l'argent par des moyens fiscaux, d'économiser des revenus pour pouvoir les concentrer sur les secteurs les plus méritants.

Que penseriez-vous d'une méthode de prélèvement fiscal fondées sur . . . je vais vous donner un exemple et les chiffres que nous avons fournis à un ordinateur. Supposons que vous ayez 65 ans ou plus; vous faites partie d'un couple et votre revenu annuel est d'environ \$30,000. Si nous imposons un prélèvement fiscal de \$1 pour \$10 de prestation, le gouvernement fédéral y gagnerait quelque 480 millions de dollars, argent qui pourrait être réutilisé ailleurs. À votre avis, quelle serait la réaction des gens de l'âge d'or?

M. A. Thompson: Oh, ils protesteraient, j'imagine que c'est ce qu'ils feraient.

Je sais bien que quelque chose doit être fait. Je ne suis pas certain que nous protesterions le plus fort, je ne le pense pas. Mais il y en aurait qui protesteraient, c'est certain.

Je suis heureux que vous ayez abordé ce sujet. En effet, quand on a la volonté de faire quelque chose, la moitié du travail est fait. Je ne doute pas de votre intelligence et je suis certain que vous trouverez un moyen. Peu m'importe ce dont il s'agit, il faut empêcher les gouvernements de continuer à dépenser bêtement des sommes considérables. Il y a peut-être moyen de faire quelque chose dans ces secteurs-là.

Vous savez, l'infrastructure en capital de ce pays ne cesse de se développer, n'est-ce pas? Les moyens existent, j'en suis certain. Si vous dites que vous les trouverez, vous les trouverez.

Le président: Cette confiance que vous nous accordez me fait grand plaisir; si seulement vous aviez pu être invisible et assister à la séance d'hier après-midi, j'aurais pu dire: courage, courage, puisque nous cherchions des moyens de trouver de l'argent. Nous avons entendu des suggestions, en particulier à propos des allocations familiales, qui se fondaient sur la même idée, ce n'est pas un secret. Nous avons déterminé que pour donner à ceux qui en ont le plus besoin la plus grosse proportion possible des prestations, nous pourrions commencer par supprimer les allocations familiales des familles dont le revenu dépasse un certain niveau. Ensuite, en utilisant le crédit fiscal par enfant, nous pourrions recanaliser l'argent économisé dans cette enveloppe vers les familles qui en ont le plus besoin.

[Text]

Mr. A. Thompson: I notice the green paper makes reference to a considerably larger percentage of the population ageing over 65 in Europe than is true in Canada; something like 9 as compared with 15 or 16. So quite obviously they are supporting a larger percentage of the population over 65. I believe a much larger percentage of the GNP is going into this kind of thing than probably has been true in Canada.

The comments here did not seem to be worried on that point. Should they have been? I mean in the green paper.

Ms Young: Would you not say that was blind faith?

The Chairman: Well, I would say where there is a will, there is a way. That is why I think a disservice is done to the citizens of this country. It surprised us that as we went across the country, there was a prevalent feeling that the Canada Pension Plan is going to go bankrupt. That kind of fear should not be out there, because there is basically a trust factor here between generations that certain things will be met.

One last question: in terms of this guaranteed income supplement, you said if it requires further testing better to pinpoint or better target the moneys, then by all means do it. Mr. Thompson, are you suggesting from that that perhaps we could require a stricter—rather than doing an incomes test, we could possibly do an asset test? Are you suggesting that; or do you want to leave that one alone?

Mr. A. Thompson: No, I do not want to. I know there is a bit of cheating on that; I hope not enough to destroy the plan.

I noticed one of the briefs asked for a little bit of special treatment for the single, living alone, where the poverty is; and perhaps something could be done in the pay-out there. A couple does not need double as much as a single.

The Chairman: Mr. Thompson, I think I can only reiterate what everybody else has said. Thank you and your organization for the time spent here this afternoon dealing with the briefs.

It is interesting to note that there are a number of people such as yourselves who work with all the seniors across the country in terms of the council work that you do. It is not just in this particular area; I know you are doing other volunteer work as well. I just want to thank you, on behalf of all the committee members.

Mr. A. Thompson: Thank you.

The Chairman: Could I call now on Mr. Rombough and Mr. MacDonald. Mr. Rombough is President and Chief Executive Officer of PanCanadian Petroleum Limited.

Welcome, Mr. Rombough.

[Translation]

Evidemment, et ce n'est pas un secret, on pourrait reprendre les mêmes arguments pour discuter de la répartition . . .

M. A. Thompson: Le Livre vert dit qu'en Europe le pourcentage de la population qui a plus de 65 ans est bien plus élevé qu'au Canada. Le facteur est de 9, comparé à 15 ou 16. De toute évidence, la population active de ces pays-là soutient un pourcentage bien plus élevé de la population qui se trouve à avoir plus de 65 ans. Autrement dit, il y a un pourcentage bien plus important du P.N.B. qui sert à cela.

Les gens que nous avons entendus jusqu'ici ne semblent pas tellement s'inquiéter de cet aspect; devraient-ils l'être? Je parle du Livre vert.

Mme Young: Ne pensez-vous pas que c'est de la foi aveugle?

Le président: Eh bien, quand on a la volonté, il y a toujours un moyen. C'est justement pour cette raison qu'à mon avis les citoyens de ce pays sont mal servis. En voyageant dans tout le pays, nous avons été surpris de constater que les gens pensent généralement que le régime de pensions du Canada va faire faillite. Ce genre de craintes ne devrait pas exister, car il faut penser au facteur de confiance qui existe entre chaque génération et qui fait que certaines obligations seront assumées.

Une dernière question. À propos du supplément de revenu garanti, vous avez dit que s'il fallait prolonger les expériences pour déterminer avec plus de précision les secteurs qui sont dans le besoin, il fallait absolument le faire. Monsieur Thompson, voulez-vous dire qu'il faudrait être plus strict pour ce qui est des preuves de revenu, peut-être exiger des preuves de l'avoir? Est-ce que c'est ça, votre idée, ou bien est-ce une question que vous n'abordez pas?

M. A. Thompson: Non, je n'y tiens pas. Je sais qu'il y a des gens qui trichent, mais j'espère que ce n'est pas suffisant pour compromettre l'ensemble du régime.

J'ai vu que dans l'un des mémoires qu'on réclamait un traitement un peu particulier pour les célibataires, les gens qui vivent seuls, ceux qui sont le plus pauvres. Effectivement, il serait peut-être possible de faire quelque chose au niveau des versements. Un couple n'a pas besoin de deux fois plus d'argent qu'une personne seule pour vivre.

Le président: Monsieur Thompson, je ne peux que répéter ce que tout le monde a dit. Je vous remercie ainsi que votre organisation de nous avoir consacré du temps cet après-midi.

Il est intéressant de noter qu'il y a plusieurs personnes qui, comme vous, travaillent avec toutes les personnes âgées du pays, comme vous le faites dans le cadre du conseil. Vous ne vous intéressez d'ailleurs pas uniquement à ce domaine, vous avez d'autres activités bénévoles. Je vous remercie au nom de tous les membres du Comité.

M. A. Thompson: Merci.

Le président: J'appelle maintenant mes sieurs Rombough et MacDonald. M. Rombough est président et directeur exécutif de la société *PanCanadian Petroleum Limited*.

Bienvenu, M. Rombough.

[Texte]

Mr. B.B. Rombough (President and Chief Executive Officer, PanCanadian Petroleum Company): Thank you.

Mr. Chairman, hon. members, as I understand the proceedings—and before I get into that, I might add that I share the view of the task force that the presentation you just heard was a high-quality one, and I think it brings out an area where there is perhaps more knowledge about the things that happen to you after retirement than some of us in the workforce appreciate.

The Chairman: Yes.

Mr. Rombough: In any event, I am the President and Chief Executive Officer of PanCanadian Petroleum Limited. I have with me today Mr. Dale MacDonald, our Manager of Employee Relations. We are here today to avail ourselves of any questions this committee may wish to put to us relative to the submission that we made on pension reform.

• 1730

Our company consists of approximately 1,400 employees, with nearly 79% participating in our pension plan. The plan itself is fully funded and totals approximately \$50 million, and is a defined benefit plan. It recognizes future benefits based on the 2% per year of employment rule, with the pension level based on an average of the last five years of employment . . . average income. The retirement age is 65. There are some provisions for earlier retirement.

We appreciate the opportunity to express to this task force our views on pension reform, particularly as they may impact on pension plans already in place. In our view, the focus and final recommendations on pension reform should not discourage pension programs similar to ours, nor should it create unnecessary burdens on plans in an effort to deal with the broad aspects of pension protection for Canadians.

On the contrary, the final recommendations should contain policy objectives that will encourage the creation of more sponsored plans. Those recommendations should also recognize that pension plans cannot, nor should they be expected to, overcome all social problems.

We believe our submission expresses the views we hold in respect to some of the issues on which the task force has been asked to focus. Briefly stated, these are with respect to the Canada Pension Plan. We see the case for the Canada Pension Plan and believe it to be correctly positioned as a safety net. It is our view that the Year's Maximum Pensionable Earnings should be increased to equal the average industrial wage within a short period of time and continue to match that level thereafter.

Contributions should be increased in the near future to assure that future generations are not called upon to bear unreasonably high pension costs. Otherwise, the premium necessary to discharge the Canada Pension Plan's obligations in future years may be examined and found excessive by another generation of Canadians. The excess of funds generated by premium increases should be segregated from the

[Traduction]

M. B.B. Rombough (président et directeur exécutif de la Société PanCanadian Petroleum): Merci.

Monsieur le président, honorables députés, si je comprends bien la procédure . . . mais auparavant, je tiens à préciser que je suis d'accord avec le groupe de travail: l'exposé que vous venez d'entendre était particulièrement éclairé, d'autant plus qu'il a été préparé par des gens qui savent probablement mieux que nous ce qui se passe lorsqu'on est à la retraite.

Le président: Oui.

M. Rombough: Quoi qu'il en soit, je suis président et directeur exécutif de la Société *PanCanadian Petroleum Limited*. Je suis accompagné de M. Dale MacDonald, notre gérant chargé des relations avec les employés. Nous sommes ici pour répondre à toutes les questions que les membres de ce Comité auraient à nous poser au sujet du mémoire sur la réforme des pensions que nous avons déposé.

Notre compagnie comporte un effectif d'environ 1,400 personnes, dont près de 79 p. 100 cotisent au régime de pension. Celui-ci est intégralement capitalisé et totalise près de 50 millions de dollars, avec versements de pensions fixes. Les pensions sont calculées sur la base de 2 p. 100 par année d'emploi et le montant égal à la moyenne du salaire des cinq dernières années. L'âge de la retraite est de 65 ans. Des retraites anticipées sont prévues.

Nous sommes reconnaissants de l'occasion qui nous est donnée de faire connaître notre point de vue sur la réforme des pensions, particulièrement sous l'angle des effets que cette réforme pourra exercer sur les régimes déjà en place. À notre sens, cette réforme des pensions ne devrait pas décourager les régimes comme les nôtres ni nous imposer des fardeaux inutiles en vue d'offrir une meilleure protection à l'ensemble des Canadiens.

Au contraire, les recommandations finales devraient viser à encourager la mise sur pied de régimes plus nombreux et ne pas chercher à résoudre tous les problèmes sociaux par la seule réforme des pensions.

Notre exposé traduit nos vues concernant les questions que le groupe de travail est chargé d'examiner. Nous traitons principalement du Régime de pensions du Canada que nous considérons comme un filet de sécurité bien placé. Nous estimons que le revenu annuel maximal donnant lieu à cotisations devrait être porté au niveau du salaire industriel moyen très rapidement et rester indexé à ce niveau par la suite.

Il conviendrait également d'accroître rapidement le taux des cotisations afin de ne pas imposer aux générations futures de Canadiens un fardeau déraisonnable sous peine de provoquer leur révolte. L'excédent de recettes produit par l'augmentation des cotisations devrait être séparé des recettes générales du gouvernement et versé dans un fonds spécial géré par un organisme indépendant muni d'un mandat précis.

[Text]

general revenues of government and invested by an independent body with precise terms of reference.

With respect to inflation protection, a defined benefit plan such as ours provides inflation protection up to the point of retirement to a far higher degree than a defined contribution plan. We believe the only practical form of inflation protection during retirement is in the form of ad hoc adjustments out of the general revenues of the corporation.

With respect to the mobility of the workforce, we are sympathetic to the movement towards earlier vesting. The proposed facility of a registered pension account has our support. We would recommend the removal of the DNR restraint on maximum pensions. We reject the notion that contributions by the employer must at least equal contributions by employees on termination.

With respect to improving the coverage of pensions generally, every effort should be made to increase the coverage, but it should be done by encouragement rather than compulsion. Governments should agree upon a set of policy objectives for private plans and publicize them widely. We believe this will produce a cohesive environment in which non-sponsoring employers will be encouraged to introduce plans and deficient plans will be upgraded.

Mr. MacDonald and I would be pleased to endeavour to answer any questions that the members may wish to put to us. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Rombough. Is there any member who wants to lead off on the questioning? Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Mr. Rombough, I would like to thank you and Mr. MacDonald for taking the time to appear here this afternoon. As president and chief executive officer, this is one usage of many competitions for your time, I am sure.

I just want to ask you a few things regarding your brief. You say you are opposed to mandatory credit splitting and that you feel this can be accurately looked after by the courts. Is that correct?

Mr. Rombough: That is correct. We take the view that our relationship is with the employee, whether that is male or female, and that any of those kinds of things that are perhaps regrettable incidents should be dealt with in the tribunals in place in the country, and we would recognize whatever was the end result of that process.

Mr. MacLellan: You also are not in favour of survivor benefits for spouses of preretirees. I was just wondering if you or Mr. MacDonald could tell me that if in fact survivor benefits were given to spouses of preretirees what that would do to the plan, just a ball-park figure of how much that would reduce the benefit.

Mr. L.D. MacDonald (Manager, Employee Relations, PanCanadian Petroleum Limited): I think maybe I could answer that question, Mr. MacLellan.

[Translation]

En ce qui concerne l'indexation sur le coût de la vie, un régime à prestations fixes tel que le nôtre protège beaucoup mieux contre l'inflation jusqu'au moment de la retraite qu'un régime à cotisations fixes. Nous pensons que le seul moyen pratique de protéger les retraités contre l'inflation est le versement de complément tiré des recettes générales de l'entreprise.

En ce qui concerne la mobilité de la main-d'oeuvre, nous sommes favorables à la tendance vers une dévolution plus rapide. Nous sommes également en faveur de l'idée d'un compte de retraite enregistré. Nous recommandons la suppression du plafonnement des pensions. Nous rejetons la notion que les cotisations de l'employeur doivent être au moins égales aux cotisations des employés en cas de sortie du régime.

En ce qui concerne l'amélioration de la couverture, aucun effort ne devrait être épargné dans ce sens mais il convient de procéder par l'incitation plutôt que par la contrainte. Les gouvernements devraient convenir d'un ensemble d'objectifs généraux pour les régimes privés et les faire connaître largement. Nous pensons que cela produirait un climat de cohésion dans lequel les employeurs seront encouragés à mettre sur pied des régimes de pension et à améliorer ceux qui existent.

M. MacDonald et moi-même sommes à votre disposition pour répondre à toutes les questions que vous voudrez bien nous poser. Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie, monsieur Rombough. Qui souhaite poser la première question? Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Monsieur Rombough, je tiens à vous remercier, ainsi que M. MacDonald, d'avoir pris le temps de comparaître ici cet après-midi. En tant que président et directeur général de votre société, je ne doute pas que vous devez être un homme très pris.

J'aimerais vous poser quelques questions concernant votre mémoire. Vous dites que vous êtes opposé à la scission obligatoire des crédits de retraite et vous dites qu'il faudrait s'en remettre au jugement des tribunaux. Est-ce bien exact?

M. Rombough: Oui. Nous considérons que nos rapports sont avec l'employé, qu'il soit homme ou femme, et que les problèmes conjugaux devraient être réglés par les tribunaux, à charge pour nous d'appliquer leur jugement.

M. MacLellan: Vous n'êtes pas non plus en faveur des pensions de survivant pour les conjoints des employés partis en retraite anticipée. Pourriez-vous, ou bien M. MacDonald vous dire quel serait l'effet d'une telle mesure sur votre régime, nous donner une idée du montant dont se trouveraient réduites les pensions en général.

M. L.D. MacDonald (directeur, Relations avec le personnel, PanCanadian Petroleum Limited): Je crois pouvoir répondre à cette question, monsieur MacLellan.

[Texte]

Basically what we are saying there is that, as far as survivor benefits are concerned for the employee that is working for us, it would be handled through an insurance plan, and we have that type of situation in our company. We have a survivor income plan, and it is tied to the needs of the individual at the time this happens, and it can happen to very young employees. In our company, our survivor income plan will provide 25% of the salary at the time of death to the spouse for the rest of her life, plus 5% for up to three children till the age of 21. In our company the survivor income thing is not tied to our pension plan. We feel it should be handled as an insurance policy outside of the pension plan.

Mr. MacLellan: All right. Fine. That helps me a lot.

We talked earlier to other companies concerning this question of how through the private sector we can look after the burden of inflation on retirees. I would imagine your company is cognizant of this, just from your brief and from what I can gather from the kind of plan you have. But this is not always the case, and I was wondering if you had any ideas regarding that.

Mr. Rombough: If I can restate it, are you saying: Is there some manner in which this approach could be more widespread?

Mr. MacLellan: Yes. The problem is that when a person retires, of course, the pensioner may or may not have his or her pension brought up in accordance with the increased cost of living. Now, there are ad hoc provisions, and really, I think those are very important, and I give a company such as PanCanadian every credit in the world for doing that. I think you have acted quite honourably and fairly in that regard, but some companies cannot do it. Do you think if we leave it on a voluntary basis that gradually companies will begin to do this as a natural thing, or do you still see that this is going to be a problem in some areas; or do we need some kind of mandatory compulsion in this regard?

• 1740

Mr. Rombough: That is an interesting question. I am hung up on the proposition, if they cannot afford ad hoc payments, then they may have equal difficulty with a mandatory rule.

My recollection of ad hoc adjustments here in Calgary goes back to some time in the 1960s, albeit inflation was not the same problem. But there was a problem out there; and some of the companies were in the forefront of this kind of thing, and it spread through the community. I would suggest there is a fair number of employers here in Calgary who have the ad hoc approach.

Now, I have not done a survey. Maybe Mr. MacDonald could fill you in on that. But what I am trying to demonstrate is this. Maybe it is the herd instinct or whatever you want to call it, but we have been living in a very competitive environment in our industry and perhaps that has been one of the reasons.

[Traduction]

Dans l'ensemble, notre position concernant les prestations de survivant doivent être couvertes par les assurances et nous avons ce genre de système dans notre entreprise. Nous avons un régime d'assurance qui verse une indemnité au survivant en fonction de ses besoins au moment du décès et celui-ci peut frapper un employé très jeune. Dans notre entreprise, cette assurance couvre 25 p. 100 du salaire au moment du décès que le conjoint touche jusqu'à la fin de sa vie, plus 5 p. 100 par enfant jusqu'à l'âge de 21 ans, pour un maximum de trois enfants. Chez nous, ce régime d'assurance est indépendant du régime de pension. Nous pensons qu'il faut considérer cela comme une police d'assurance indépendante du régime de pension.

M. MacLellan: Bien, cela m'éclaire beaucoup.

Nous avons pu nous entretenir avec d'autres sociétés de la protection contre l'inflation des retraités dans le secteur privé. J'imagine que vous connaissez le problème, à en juger d'après votre mémoire et d'après la forme que vous avez donnée à votre régime de pension. Ce n'est pas toujours le cas, par contre, et je me demande si vous aviez des idées à ce sujet.

M. Rombough: Me demandez-vous si je connais un moyen de généraliser cette méthode?

M. MacLellan: Oui. Le problème est que lorsqu'une personne part à la retraite, la pension qu'il touche ne suit pas nécessairement la hausse du coût de la vie. Vous appliquez des mesures ponctuelles pour remédier à cela et je félicite d'ailleurs les entreprises qui, comme la vôtre, le font. J'estime que vous avez agi très honorablement et très équitablement à cet égard mais ce n'est pas toujours le cas. Pensez-vous que, si nous laissons cette protection à la discrétion de chaque entreprise individuelle, celle-ci va se généraliser et ne prévoyez-vous pas que des problèmes subsisteront dans certains secteurs, ou bien pensez-vous qu'il faudra procéder par la contrainte?

M. Rombough: C'est là une question intéressante. A propos de cette proposition, s'ils ne peuvent pas se permettre les versements spéciaux, ils peuvent avoir autant de difficultés avec une règle obligatoire.

Je me souviens qu'ici, à Calgary, les versements spéciaux remontent aux années 60, mais l'inflation n'était pas aussi grave. Mais un problème se posait; certaines sociétés avaient adopté ce système qui s'est répandu partout. Un grand nombre d'employeurs de Calgary ont adopté cette formule.

Je n'ai pas fait d'enquête. M. MacDonald pourrait peut-être vous renseigner à ce sujet. Mais voici ce que je vais essayer de démontrer: il s'agit peut-être de l'instinct grégaire, si vous voulez le qualifier ainsi, mais dans notre industrie nous avons vécu dans un milieu très concurrentiel, et c'est peut-être l'une des raisons.

[Text]

As for making it a more universal practice, I think encouragement by the government and perhaps more knowledge out there that these kinds of things are happening in the industrial areas of Canada . . . Maybe it is something that evolves over time. I would like to say I can give you the clue on how you do it, but I really cannot. If I could, I might be trying to get elected; but I do not have that easy answer.

Mr. MacLellan: We may have a role for you. But I can appreciate it, because there is not an easy answer.

Mr. Rombough: It is a tough one, yes.

Mr. MacLellan: Yes. You mentioned, too, you think CPP funds should be looked after by a statutorily defined independent body with precise terms of reference. I am supposing you mean additional funds that would be put into the CPP plan for funding purposes and would not be used in exactly the way they have been used. I would just like your further ideas on that.

Mr. Rombough: That is what we felt would be our first choice; that is, to see the funds set aside to deal with the problem. You have asked the participant to pay more. Now I think the obligation is to put the money aside so that can be done.

One of the things we struggle with is this question: If it goes into the general revenues of the country, is it really there when the moment of truth arrives? If you have put it in a separate package, then you are perhaps looking at a form of intervention, if you like, in terms of the private sector. So we felt, if it were put in a government institution with precise terms of reference, it could serve a useful purpose just like our fund does. It goes into the equity market or the bond market. I am not knowledgeable enough to know, but it seemed to me it might also be one of those instruments that would assist in this housing problem we face from time to time.

But what we are driving at is to clearly keep it as a separate fund and not have any blurred idea as to what it should do. In our view, it should not start buying companies. We would not agree with that approach.

Mr. MacLellan: Mr. Rombough and Mr. MacDonald, thank you very much. You have been very helpful.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.*

Mr. Rombough, in your brief you seem to support earlier vesting, but you do not say how early. Do you have any . . .

Mr. Rombough: I think the vesting now is five years. If it were viewed as an ideal to move to two, perhaps our view of that might be that we should do it gradually. We are not really going to be hard to convince if you were to recommend two years. We think five really is appropriate.

I guess one of the problems you have with too early a vesting is there is a large turnover in the very junior staffs, and a lot of

[Translation]

Quant à en faire un usage plus universel, je crois que le gouvernement devrait donner des encouragements, et il faudrait savoir davantage peut-être que ce genre de chose intervient maintenant dans les régions industrielles du Canada . . . Cela évolue peut-être avec le temps. Je voudrais pouvoir vous indiquer comment procéder, mais je ne le peux vraiment pas. Si je le pouvais, j'essaierais peut-être de me faire élire, mais je ne possède pas de réponse simple.

M. MacLellan: Il est possible que nous ayons un rôle pour vous. Mais je comprends bien ce que vous dites car il n'existe pas de réponse simple.

M. Rombough: La question est fort complexe, en effet.

M. MacLellan: Oui. Vous avez dit aussi qu'il faudrait selon vous qu'un organisme indépendant et défini par les lois examine le RPC, dans le cadre d'un mandat bien précis. Vous voulez sans doute parler de fonds supplémentaires qui pourraient être versés au RPC à des fins de subventions, sans être utilisés exactement comme par le passé. J'aimerais que vous développiez davantage cette idée.

M. Rombough: C'est ce que nous avons considéré comme notre première option, c'est-à-dire que des fonds soient mis de côté pour régler le problème. Nous avons demandé aux participants de payer davantage. Il faut donc maintenant mettre de l'argent de côté pour pouvoir agir ainsi.

Nous nous débattons avec cette question: Si les fonds sont versés aux recettes générales de l'État, seront-ils là lorsque le moment de vérité se présentera? S'ils sont versés dans une caisse séparée, il est alors possible que le secteur privé intervienne. Nous avons donc pensé que si les fonds étaient versés à un organisme d'État au mandat précis, ils pourraient jouer un rôle utile, tout comme notre fonds et les placer dans le marché des actions ou des obligations. Je ne suis pas suffisamment expert, mais il me semble que cela pourrait aussi être l'un des moyens utiles pour résoudre le problème de logement auquel nous sommes de temps en temps confrontés.

Mais ce qu'il faudrait en faire c'est un fonds séparé, et il faudrait avoir une idée très claire de son utilisation. Selon nous, il ne devrait pas servir à commencer à acheter des sociétés. Nous rejetons cette solution.

M. MacLellan: Messieurs Rombough et MacDonald nous vous remercions beaucoup. Vous avez été très utiles.

Merci, monsieur le président.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Monsieur Rombough, dans votre mémoire vous semblez dire que l'acquisition devrait se faire plus tôt, mais vous ne précisez pas votre pensée. Avez-vous des . . .

M. Rombough: L'acquisition se fait maintenant au bout de cinq ans. Si l'idéal était deux ans il faudrait procéder graduellement. Vous n'aurez vraiment pas de mal à nous convaincre du bien fondé de ces deux ans, encore que cinq nous paraissent convenir.

L'un des problèmes qui se posent lorsque l'acquisition de la pension intervient trop tôt c'est qu'il y a un grand roulement

[Texte]

the young people move from one firm to another for career changes, more experience, perhaps better opportunity. If the vesting is very early, there is a . . . We all talk about a war on paper. Well, perhaps one of the ways of reducing that war is not to have it too early so we are faced with an unnecessary burden of administration.

Mrs. Killens: I would like to add, if I may, on the splitting of credits upon divorce. In answer to Mr. MacLellan, you said you would like to leave it to courts. This is a very dangerous thing for women, because the court can use it as a trade-off; so you either get the bedroom set and the car and trade off your pension . . . A pension is far more long-lasting than any kind of material things, and that is the message I seem to get from women.

Mr. Rombough: We clearly favour the matter's being dealt with in whatever tribunals are in Canada.

Mrs. Killens: Yes.

Mr. Rombough: Our view is that our relationship is with the employee, and what he does in his or her private life is something that has to be dealt with outside of the pension itself. I do not know, and perhaps this committee could give me some insight: Does the bill of rights have any . . . ? We often take step one in Canada, to find out we have contravened another law that is in direct conflict with what . . . I do not know; I am asking.

The Chairman: What happens on that is that it varies from province to province. For instance, in the Province of British Columbia where there is no standard pension benefit act, the family law then takes precedent and it is an asset that can be shared; whereas in the Province of Alberta where you do have that, within the act that governs pensions it states clearly that no tribunal is allowed to divide that asset and give it to a third party, and therefore, the courts accordingly have not ruled and cannot rule in favour.

Now, if we go about two things here, there is pension reform. Clearly, a lot of the things on pension reform are also going to affect divorce law; and divorce law, of course, has provincial connotations to it. So if we were going to make these recommendations and follow through with them, then the acts within the various provinces in which you have the pensions benefit would have to be altered to allow the courts to be able to do that. But you are quite right. Under the existing law now, a judge in the Province of Alberta cannot legally split a credit.

Mr. Rombough: There is another problem you have when you address that splitting. I think our bottom line position is that we would prefer to have it dealt with, as I have stated. But in our workforce, a fair number of employees are women; and when you first read this, I think it looks like the problem is that the divorce takes place between a male employee and his wife.

I had occasion to ask a few of the ladies on our staff if they saw this thing as an equitable treatment, having regard to the

[Traduction]

dans les emplois subalternes, et beaucoup de jeunes vont d'une société à l'autre pour changer de carrière, acquérir plus d'expérience, se trouver de meilleures possibilités. Encore une fois si l'acquisition intervient très tôt il existe . . . Nous parlons tous d'un chaos administratif. L'un des moyens de le réduire est de faire en sorte que l'acquisition intervient plus tard, afin d'éviter ce fardeau administratif inutile.

Mme Killens: Permettez-moi d'ajouter quelque chose à propos du partage des crédits au divorce. Dans votre réponse à M. MacLellan vous avez dit que vous voudriez laisser cette question aux tribunaux. C'est très dangereux pour les femmes, car les tribunaux peuvent utiliser cela comme un élément de négociation; c'est soit le mobilier de la chambre à coucher et la voiture soit la pension . . . Une pension dure bien davantage que ces biens matériels, c'est bien le message que les femmes semblent me transmettre.

M. Rombough: Nous voudrions vraiment que cette question soit examinée dans les tribunaux du Canada, quels qu'ils soient.

Mme Killens: Oui.

M. Rombough: Nous estimons que nos relations concernent l'employé, et ce qu'il fait dans sa vie privée ne concerne pas sa pension. Je ne le sais pas, mais le Comité pouvait peut-être me donner certaines précisions: la Déclaration des droits a-t-elle . . . ? Au Canada il nous arrive souvent d'agir pour voir que nous avons enfreint une autre loi qui est en conflit direct avec ce que . . . Je ne sais pas, je vous le demande.

Le président: Ce qui se passe varie d'une province à l'autre. Par exemple en Colombie-Britannique où il n'existe pas de loi uniforme sur les prestations de pension, le droit familial l'emporte, et c'est un avoir qui peut être partagé; tandis qu'en Alberta la loi qui régit les pensions stipule clairement qu'aucun tribunal n'est autorisé à partager cet avoir et à le donner à une tierce partie, et par conséquent les tribunaux n'ont pas pris et ne peuvent pas prendre de décision en faveur d'un tiers.

Si nous examinons deux choses ici, il faut envisager la réforme des pensions. Manifestement beaucoup d'éléments de cette réforme vont modifier les lois touchant le divorce. Ces dernières ont naturellement des connotations provinciales. Si nous devons proposer ces recommandations et les appliquer les lois des diverses provinces ayant des prestations de pension devront être modifiées afin que les tribunaux puissent agir ainsi. Mais vous avez tout à fait raison. En vertu des lois actuelles un juge de l'Alberta ne peut pas légalement partager un crédit.

M. Rombough: Un autre problème se pose à propos de ce partage. L'essentiel de notre position c'est que nous préférons que la question soit réglée, comme je l'ai indiqué. Mais dans notre groupe un grand nombre d'employés sont des femmes; et lorsque vous lisez cela vous voyez que le problème qui se pose c'est que le divorce intervient entre un employé et sa femme.

J'ai eu l'occasion de demander à quelques-unes des femmes de notre personnel si elles considéraient ce traitement comme

[Text]

fact they were working. I cannot honestly say I did a poll or anything of that kind, but I did ask a couple; and they felt they would prefer not to have that arrangement if they were faced with a divorce. That is an interesting observation, but I think they were perhaps better equipped to answer it than I am.

Anyway, in fairness to the question, our preference is tribunals.

Mrs. Killens: My last question Mr. Chairman, is this. You chose not to comment on homemakers; but as I asked before earlier this afternoon, I am very interested in disclosure. If your company does give information to the employee regarding what the pension plan is all about, does it reach the spouse so the spouse can be very much aware of what is pending for her later on, or for him sometimes?

Mr. Rombough: We do attempt to provide as much information as possible. Perhaps Mr. MacDonald could review with you the procedures we follow. Perhaps we have not gone as far . . . I heard earlier, in the previous submission, the merit in seminars aimed at the five years preceeding retirement so an employee is fully aware of what options he may or may not have. I think there is a lot of merit in that. Perhaps we have been remiss in not getting it moving sooner, but Mr. MacDonald can give you an explanation of how we proceed on this issue.

• 1750

Mr. MacDonald: I think what Mr. Rombough has said is that we are looking at pre-retirement counselling. There are a number of companies in the Calgary community that are doing this, and we are pursuing it.

But on your question specifically, one of the things that we have tried to do is that we provide the employee with a benefit statement. I do not have one with me, but it covers all benefits, including pension plan. Included in there is his pension plan—what he would earn on the pension plan, what he would get from CPP, what he would get from OAS.

One of the tactics we have tried, and whether it is accomplishing what you were raising, is that we mail it to the home; it is addressed to the employee, both male and female. That was one of the things we were attempting to do by mailing it to the home; we thought this would aid in the spouse seeing it. And I think it does, rather than giving it to the employee in the office, where that might not happen. So that is one of the tactics we have tried. We think it is working.

Mr. Rombough: On the exit itself . . .

Mr. MacDonald: On the question of when the employees are retiring, we get into specific consultation with the employee, and even with his spouse. We have employees, for example, down in Weyburn, Saskatchewan, and in Brooks, Alberta; we go down and meet with the employee and the spouse, go over the benefits, raise the CPP-OAS—you know, any questions they might have.

[Translation]

équitable, le fait qu'elles travaillaient. Je ne peux pas vraiment dire que j'ai procédé à un sondage mais j'ai posé la question à quelques-unes d'entre-elles; elles m'ont dit préférer ne pas envisager cet arrangement en cas de divorce. C'est donc une observation intéressante, et je pense qu'elles étaient peut-être mieux équipées pour répondre que moi.

Quoi qu'il en soit notre préférence s'adresse aux tribunaux.

Mme Killens: Voici ma dernière question, monsieur le président. Vous avez choisi de ne pas faire de remarque sur les personnes au foyer; mais comme je l'ai demandé déjà au début de cet après-midi je m'intéresse beaucoup à la divulgation, en quelque sorte. Si votre société informe l'employé des modalités du régime de pensions, est-ce qu'elles parviennent au conjoint afin qu'il soit bien au courant de ce qui l'attend par la suite?

M. Rombough: Nous essayons de donner le plus de renseignements possible. M. MacDonald pourrait examiner avec vous nos procédures. Nous ne sommes peut-être pas allés jusqu'à . . . Les témoins précédents ont parlé de l'utilité de séminaires visant les cinq années précédant la retraite afin que l'employé sache pleinement quelles sont ses options. Cela me paraît très valable. Nous aurions peut-être dû vous en parler plus tôt, mais M. MacDonald peut vous expliquer comment nous procédons à cet égard.

M. MacDonald: Je pense que ce que M. Rombough a dit c'est que nous envisageons le counselling en vue de la préparation à la retraite. À Calgary, il y a un bon nombre de compagnies qui font cela et nous étudions la chose.

Toutefois pour répondre précisément à votre question, l'une des choses que nous avons essayé de faire c'est de fournir à l'employé un tableau des prestations. Je n'en ai pas en mains, mais cela comprend toutes les prestations, y compris celles du régime de pension. Cela comprend son régime de pension . . . les prestations qu'il en retirerait, c'est qu'il retirerait du RPC et de la SV.

Peut-être que cela répond au point que vous avez soulevé, l'une des tactiques que nous avons essayée c'est de le poster directement au foyer, à l'adresse de l'employé, homme ou femme. C'est l'une des choses que nous essayions de faire en le postant au foyer, nous pensions que cela permettrait à l'épouse de le voir et je pense que c'est le cas, plutôt que de le remettre à l'employé au bureau, où elle n'a pas l'occasion de le voir. Alors voilà l'une des techniques que nous avons essayée et nous pensons qu'elle fonctionne.

M. Rombough: Pour ce qui est du départ comme tel . . .

M. MacDonald: Pour ce qui est du moment où l'employé prend sa retraite, nous avons des consultations spécifiques avec l'employé et même avec son épouse. Par exemple nous avons des employés à Weyburn, en Saskatchewan et à Brooks en Alberta, nous nous rendons là-bas et nous rencontrons l'employé et son épouse auxquels nous expliquons les prestations, le RPC—SV, vous savez . . . et répondons aux questions qu'ils peuvent avoir.

[Texte]

Mrs. Killens: Thank you very much.

The Chairman: Any other member? Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

I too would like to commend the witnesses for the presentation—a positive-looking presentation, Mr. Rombough and Mr. MacDonald. I use the line in one of the statements that it is better that there be a pension plan, even if it is fully paid by the employer, than no pension plan at all. That indicates your interest and concern in the employee and pensions for employees.

Having said that, I wanted to pick up Mrs. Killens' last concern first. You know that the CPP does provide for a splitting of pensions—it is written in—in the event of a marriage breakdown. While you might not want to become involved in the sharing of this as between spouses, would it offend you if the legislation were written on the basis of: Here it is; this is the way it is unless the spouses come to an agreement to the contrary?

Mr. Rombough: If it is written into the law, we are going to do whatever the lawmakers want us to do.

Mr. Reid (St. Catharines): Yes, but at the end the spouses enter into agreements contrary or not to that proposed either.

Mr. Rombough: No.

Mr. Reid (St. Catharines): Then might I come back to your opening comment, that you represent approximately 1,400 employees, and 79% are participating in the plan. That has a double-barrelled effect. Why not 100%, particularly when you include among your recommendations that membership in the plan should be compulsory for all after one year of service and a minimum age of 35?

Mr. Rombough: As to the missing 29%, I am going to let Mr. MacDonald deal with that. But we do have a one-year waiting period, and thereafter it is mandatory to join the plan.

Mr. MacDonald: That is exactly it. That is why we do not have 100%, as there is a one-year waiting period for employees to get in.

Mr. Rombough: One interesting observation I might make is that we are one of the few companies that has been hiring people in the last year in this part of the world. So that gives rise to a larger number.

Mr. MacDonald: That are not in it—less than one third.

Mr. Reid (St. Catharines): What effect would minimum age of 35 have? Have you not younger employees coming into the work-force than that?

Mr. Rombough: I think in our brief the chairman of our pension committee decided he would go on vacation. But the view there I think really was addressing whether . . . you know, if you were trying to rearrange pensions and accommodate some of the issues that your task force has to deal with, we are of a mind that perhaps it would be desirable for those young

[Traduction]

Mme Killens: Merci beaucoup.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Je tiens à féliciter les témoins, M. Rombough et M. MacDonald, pour leur exposé positif. Je reprends une phrase d'une des déclarations à l'effet qu'un régime de pension, même payé en entier par l'employeur, est préférable à aucun régime de pension du tout. Cela illustre votre intérêt et votre préoccupation pour les employés et les régimes de retraite des employés.

Ceci dit, je veux reprendre le dernier point soulevé par M^{me} Killens. Comme vous le savez, le RPC prévoit le partage des pensions . . . c'est une disposition écrite . . . en cas de séparation. Quoique vous ne voudriez peut-être pas être engagé dans le partage des pensions entre les époux, seriez-vous offensé si la loi était rédigée de la façon suivante: Voici les dispositions qui s'appliqueront à moins que les conjoints concluent un accord différent?

M. Rombough: Si c'est dans la loi, nous ferons ce que les législateurs veulent que nous fassions.

M. Reid (St. Catharines): Oui, mais en fin de compte les conjoints en arrivent à un accord peut-être contraire ou non à ce qui est proposé.

M. Rombough: Non.

M. Reid (St. Catharines): Alors je peux revenir à votre déclaration d'ouverture alors que vous avez dit représenter environ 1,400 employés dont 79 p. 100 participent au régime. Cela a un double effet. Pourquoi n'y a-t-il pas une participation de 100 p. 100, surtout lorsque l'on retrouve parmi nos recommandations que l'adhésion au régime devrait être obligatoire pour tous après un autre service et après avoir atteint l'âge minimum de 35 ans.

M. Rombough: Je laisserai M. MacDonald vous expliquer ce qui en est des 29 p. 100 qui manquent. Mais nous avons une période d'attente d'un an après quoi l'employé doit obligatoirement adhérer au régime.

M. MacDonald: C'est exactement cela. Puis c'est pourquoi nous n'avons pas 100 p. 100 des employés, car il y a une période d'attente d'un an avant d'être admissible.

M. Rombough: Il est intéressant de noter que nous sommes l'une des rares compagnies à avoir embauché des gens au cours de la dernière année dans cette partie du monde. C'est ce qui explique la proportion plus élevée.

M. MacDonald: Qui n'en font pas partie . . . moins du tiers.

M. Reid (St. Catharines): Quel serait l'effet depuis qu'il y a un âge minimum de 35 ans? N'y a-t-il pas de plus jeunes employés qui arrivent sur le marché du travail?

M. Rombough: Je pense que notre mémoire indique que le président de notre comité de pension a décidé de prendre des vacances. Mais je pense qu'il s'agissait vraiment de déterminer là . . . vous savez, si nous essayons de réorganiser les régimes de pension afin d'accommoder toutes les questions que votre groupe doit étudier, nous pensons qu'il serait peut-être

[Text]

Canadians who perhaps have other demands on their income to stay out of the pension up until 35. They could come in earlier if they so wished, but some people are building homes, buying furniture, raising young children, and they may not want to get serious about a pension provision until they reach—maybe 35 is going beyond reason. We do not have any hard-and-fast rule.

We were saying that if you made it mandatory for every Canadian to be in a plan—if a plan exists—when he reaches the age of 30 or 35, that would afford those that really are not sure they want to be in that when they are 25 . . . We have a lot of young people that are not interested one iota in joining; they would rather we told them you can wait another three years. I can appreciate some of their viewpoints. You know, they are looking at a different kind of demand on their income than what they might face when they are 40.

Mr. Reid (St. Catharines): Which brings me to my last question, Mr. Chairman, which you will be pleased about.

The indication was made in your submission that the 3.6% present contributions left too great a burden upon the future generations.

Mr. Rombough: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): Then you go on to suggest that perhaps a 5% level of contributions would be more acceptable. We have a problem, in that the continuation of present benefits might require a contribution rate even in excess of the 5% within a short number of years. When you concerned yourself with rates of contribution and equity and fairness between our generations, how much of a percentage rate of contribution did you think would be really fair for your own work-force to contribute at this time?

Mr. Rombough: You mean in terms of the total pension package?

Mr. Reid (St. Catharines): In effect, that is right. We are concerned with CPP, but to get down to the whole work-force so that you can have an adequate retirement benefit.

Mr. Rombough: Well, I would prefer to ask them before I told the task force, because I have no idea what the concensus would be among the employees.

Do you have any thoughts on that deal?

Mr. MacDonald: I think, Mr. Reid, what we feel is that we do not think the employee group would have a big problem with the 5%. The point we were trying to make in our brief letter is that rather than throwing it on the next generation and then establish what are the other increases going to be so that people are aware of it, the whole point is that we did not want the next generation taking all the responsibility. I think we are saying 5% now, at some point something else, at some point something else. But let us get it out in front, because I think the employees and the general public have a feeling that the next generation might not be able to handle it all. That would be our point of view.

[Translation]

souhaitable pour ces jeunes Canadiens qui ont peut-être d'autres obligations financières de s'abstenir d'adhérer au régime de pension jusqu'à l'âge de 35 ans. Ils pourraient y adhérer plus tôt s'ils le désirent, mais certains d'entre eux se construisent une maison, achètent des meubles, élèvent des jeunes enfants, et ils ne veulent peut-être pas songer sérieusement à un régime de pension avant qu'ils atteignent . . . peut-être que 35 ans c'est trop. Nous n'avons pas vraiment établi d'âge absolu.

Nous disons que si vous faites en sorte qu'il soit obligatoire pour chaque Canadien d'adhérer à un régime, le cas échéant, lorsqu'il atteint l'âge de 30 ou 35 ans, cela permettrait à ceux de 25 ans qui sont indécis de . . . Nous avons beaucoup de jeunes personnes qui ne sont pas intéressées du tout à y adhérer et préféreraient de loin attendre un autre trois ans. Je peux comprendre certains de leurs arguments. Vous savez, leurs obligations ne sont pas les mêmes que lorsqu'ils auront 40 ans.

M. Reid (St. Catharines): Ce qui m'amène à ma dernière question, monsieur le président, laquelle vous plaira.

Vous dites dans votre exposé que les cotisations actuelles de 3,6 p. 100 laissent un un trop grand fardeau aux générations futures.

M. Rombough: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Nous poursuivons en disant qu'un niveau de localisation de 5 p. 100 serait peut-être plus acceptable. Le problème auquel nous faisons face c'est que pour maintenir les prestations actuelles il faudra un taux de cotisation dépassant 5 p. 100 d'ici quelques années. Lorsque vous vous inquiétez du taux des cotisations et de la question de justice et d'équité entre générations, selon vous quel pourcentage de vos cotisations serait vraiment juste présentement pour vos propres travailleurs?

M. Rombough: Vous voulez dire pour tout l'ensemble du régime de pension?

M. Reid (St. Catharines): En effet, c'est cela. Nous nous inquiétons du RPC, mais nous voulons prendre en compte l'ensemble de la population active afin d'avoir des prestations de retraite convenables.

M. Rombough: Bien, je préférerais poser la question aux employés avant de vous donner la réponse car je n'ai absolument aucune idée de ce que serait le consensus à ce sujet.

Avez-vous des idées là-dessus?

M. MacDonald: Monsieur Reid, d'après nous 5 p. 100 ne sera pas un fardeau énorme pour le groupe d'employés. Le point que nous voulions faire ressortir dans notre lettre c'est que plutôt que de reporter cette responsabilité à la génération future, nous voulons établir quelles sont les autres augmentations nécessaires afin que les gens soient conscients de la chose. Nous ne voulons pas que la prochaine génération en assume le fardeau. Ce que nous disons c'est 5 p. 100 maintenant, quitte à le modifier au fur et à mesure. Mais il faut régler la chose maintenant car je pense que les employés et le grand public ont l'impression que la prochaine génération ne sera pas en mesure d'assumer tout ce fardeau. Voilà notre point de vue.

[Texte]

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Rombough, I only have one question. If I can, it is on page 6; I would like to have perhaps a bit more information about the way in which your pension plan has worked in the past. On page 6 you state that the whole area of inflation protection . . . It is one of the more vexing areas for this committee, because I think there is a general agreement in the country that the formula proposed in the green paper does not have much support, either in business or—there have been a number of labour groups who have even said that they would prefer to leave the status quo on that. But I think to some extent there has been more of an agreement that if the formula in the green paper is too rich, at least there should be some degree of inflation protection.

Your proposal here would be that if you are going to do it even on an ad hoc basis, it should be out of general revenues of the corporation. The questions we have asked other corporations . . . What they have been basically doing is not taking it out of general revenues, but using the excess or the surplus within that pension fund. When they have done so we have found, as I mentioned before, that it has not been done to reduce the employer's cost. In fact, what they have usually done with the moneys is that a bargaining table with the union has used those excess or surplus funds to increase benefits. That is what we have found, pretty well.

Pensioners have come to us in those areas and have said: Well, is that fair game? Why can we not share equally in that surplus, or whatever? I take from PanCanadian's standpoint that you have always used it out of general revenue; you have never used the excess. So what have you done with the surplus? Have you increased benefits in that area? I know it is all actuarial, but I would just like to know . . .

Mr. MacDonald: Yes. We have a surplus in our fund right now, and it is staying in the fund to take care of continuous . . .

The Chairman: It is on the pensions.

Mr. MacDonald: Yes. We have no intention of touching the surplus. We just established a surplus recently. At one time we did not have it, because the improvement to benefits gave us an unfunded liability. We paid that off, now we have the surplus and we made the decision that the ad hoc adjustments would be handled out of general revenue. So we have not tied it to our fund and we do not think we should. We think it should be handled out of general revenues. That is the process we have set up.

• 1800

The Chairman: That is interesting. In that sense would you make that recommendation to the Pension Standards Board, the Department of Insurance, that if they wish to have any increase in the defined benefit or a flat rate benefit, that should come out of general revenues of the corporation, rather than using surplus funds in the adjustment?

Mr. MacDonald: If we should?

[Traduction]

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Rombough, je n'ai qu'une seule question. C'est à la page 6. Je voudrais un peu plus de renseignements sur la façon dont votre régime de pension a fonctionné dans le passé. A la page 6, vous dites que toute la question de protection contre l'inflation . . . c'est là le domaine le plus frustrant pour ce Comité, parce que je pense que l'on reconnaît généralement que la formule proposée dans le Livre vert recueille plus d'appui, sur le monde des affaires ou . . . Il y a eu un nombre de groupes de représentants du monde du travail qui ont même dit qu'ils préféreraient le statut quo à cela. Mais je pense que dans une certaine mesure on semble se rendre compte que si la formule du Livre vert est trop généreuse, il devrait y avoir au moins une certaine protection contre l'inflation.

Votre proposition c'est que si vous le faites même sur une base ad hoc, cela devrait être fait à partir des revenus généraux de la compagnie. La question que nous avons posée à d'autres compagnies . . . Fondamentalement ils n'ont pas puisé dans leurs revenus généraux mais ils ont plutôt utilisé les excédents ou les surplus du régime de pension. Le cas échéant nous avons constaté, je répète, que cela n'a pas été fait pour réduire les coûts assumés par les employeurs. En fait, habituellement ces questions étaient en négociations avec le syndicat ces excédents ou surplus ont servi à accroître les prestations. Généralement c'est ce que nous avons constaté.

Sur ces questions des retraités nous ont dit: Bien, qu'est-ce qui est juste? Pourquoi ne pouvons-nous avoir une part égale de cet excédent qu'autre? D'après le point de vue de *PanCanadian* je présume que vous avez toujours puisé dans les revenus généraux; vous n'avez jamais utilisé l'excédent. Alors qu'avez-vous fait de cet excédent? Avez-vous augmenté les prestations dans ce domaine? Je sais que ce sont là des questions actuarielles, mais je voulais simplement savoir . . .

M. MacDonald: Oui. Présentement notre fonds accuse un surplus et il demeure là pour assurer la continuité . . .

Le président: Il s'agit du fonds de pension.

M. MacDonald: Oui. Nous n'avons aucune intention de toucher au surplus. Ce n'est que récemment que nous avons eu un surplus, à un moment donné nous n'en avions pas car à cause de l'augmentation des prestations, nous avions un fonds non capitalisé. Nous avons remboursé cela et maintenant nous avons un excédent et nous avons alors décidé que les rajustements spéciaux seraient prélevés sur le revenu général. Ce n'est donc pas pris sur notre fonds car nous avons jugé que c'était mieux ainsi. C'est la méthode que nous avons mise sur pied.

Le président: C'est intéressant. À cet égard, recommanderiez-vous à la Commission des normes de pension, au Département des assurances, que si l'on doit majorer telle ou telle prestation ou envisager une prestation forfaitaire, cela soit pris sur le revenu général de la société plutôt qu'en utilisant les fonds excédentaires?

M. MacDonald: Nous?

[Text]

The Chairman: No, should that be a recommendation?

Mr. MacDonald: Do you mean improvements to the present plan?

Mr. Rombough: No. Should there be a recommendation that these payments be made out of the general revenue of the company rather than . . .

Mr. MacDonald: Oh, I see.

The Chairman: It will dampen the temptation to do that. I am sure when you do it your way, you are much more conservative in terms of improvements on an ad hoc basis or improvements to the benefit rate. Is that correct?

Mr. MacDonald: I think our general experience in Calgary, with most organizations in our industry, has been that it would be coming out of general revenues—that is my understanding . . . rather than coming out of the fund. So there is definitely . . .

The Chairman: We have had that experience in other parts of the country where it has been the opposite, and that is why I asked you the question.

Mr. MacDonald: I see. My understanding would be that in our area, in our community, it would be tied more to coming out of the general revenue than out of the fund.

The Chairman: Yes, because certainly that was our case in British Columbia.

Mr. Rombough: I guess our recommendation would be to take it out of general revenues.

The Chairman: On behalf of the committee members I would like to thank Mr. Rombough and Mr. MacDonald for appearing here. And as I said, if you have watched the CUPE representation made before the committee, and of course business groups and the senior citizens people, it is not going to be a very simple job to come in with recommendations that are going to be, I suppose, acceptable to all parties. But as I mentioned to other groups, I am sure that we will try to do our best, in terms of all the vested interest, to come up with a better pension system for Canadians.

Mr. Rombough: I think you are grappling with a tough problem. All we will do is wish you luck. We appreciate the opportunity of appearing before this group and feel that the whole exercise probably has taken a fair bit of time, it is a demanding one. But hopefully it will lead us all into a better approach relative to how to get as many people as we can under plans like ours. I think that is the biggest challenge.

The Chairman: In your brief you said that you thought this whole area of uncertainty has been a detriment really to better pensions for Canadians, and I could not agree with you more. I hope, once we make our recommendations, both levels of government will move quickly in the area.

Mr. Rombough: Thank you very much.

[Translation]

Le président: Non: non, pensez-vous que ce puisse être une recommandation?

M. MacDonald: Vous parlez d'améliorer le régime actuel?

M. Rombough: Non. Devrait-on recommander que ces sommes soient prélevées sur le revenu général de la société plutôt que . . .

M. MacDonald: Oh, je vois.

Le président: Je vais diminuer la tentation. Je suis sûr que lorsque vous le faites à votre façon, vous êtes beaucoup plus conservateurs dans les améliorations que vous voulez apporter à tel ou tel élément ou au taux général. N'est-ce pas?

M. MacDonald: De façon générale, à Calgary, pour la plupart des groupes de notre secteur, cela est pris sur le revenu général, du moins à ma connaissance, plutôt que sur le fonds. Il est donc certain . . .

Le président: Nous avons appris dans d'autres régions du pays que c'était le contraire et c'est pourquoi je vous ai posé la question.

M. MacDonald: Je comprends. Dans notre région, dans notre groupe, la tendance serait plutôt à ce que cela soit pris sur le revenu général que sur le fonds.

Le président: C'était en tout cas certainement le cas en Colombie-Britannique.

M. Rombough: Nous recommanderions donc de le prendre sur le revenu général.

Le président: Au nom des membres du Comité, je vous remercie, messieurs Rombough et MacDonald. Je répète que si vous avez entendu ce que le Syndicat canadien des employés des postes a déclaré au Comité et si vous avez aussi bien sûr entendu les groupes représentant le monde du travail ou les citoyens âgés, vous comprendrez que nous aurons bien du mal à faire des recommandations qui puissent être acceptables pour tout le monde. Comme je l'ai dit à d'autres groupes, nous ferons bien sûr de notre mieux pour représenter tous les intérêts et concevoir un système de pension amélioré pour les Canadiens.

M. Rombough: Je crois que vous avez en effet une tâche très ardue. Nous ne pouvons que vous souhaiter bonne chance. Nous vous remercions de nous avoir permis de comparaître devant vous et nous estimons que cet exercice est très exigeant, peut-être un peu long. On peut toutefois espérer que cela nous mènera tous sur une meilleure voie pour que de plus en plus de monde adhère à des régimes comme le nôtre. Je crois que c'est le plus grand défi à relever.

Le président: Vous avez déclaré dans votre mémoire que vous estimiez que ce climat d'incertitude avait en fait été très néfaste à l'amélioration des pensions pour les Canadiens et je suis tout à fait d'accord avec vous là-dessus. J'espère que lorsque nous aurons fait nos recommandations, les deux échelons de gouvernement avanceront rapidement.

M. Rombough: Merci beaucoup.

[Texte]

Mr. MacDonald: Thank you.

The Chairman: The meeting is adjourned until tomorrow morning.

Friday, September 16, 1983

• 0913

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Order, please.

Our first brief will be by Burns Foods Limited and Mr. Child.

Mr. Child, I would like to welcome you and your group. Perhaps you would care to introduce them to the panel here.

Mr. A.J.E. Child (Burns Foods Limited): Thank you, Mr. Chairman. It is nice to have your task force visit our city, and we appreciate the privilege of being invited to appear before you.

With me this morning are Mr. William Goetz, Vice-President for Human Resources of our company; Wally Spence, who retired a year ago as our Treasurer but acts as our consultant in pension matters; and Morley Blisner, the present Treasurer of our company.

If you would like me to, I will read through the brief that we submitted, and then of course we would be very pleased to answer any questions you may have.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Very good, Mr. Child.

Mr. Child: Burns Foods Limited, by way of explanation, which has its head office in Calgary, is a private holding company which owns seven operating companies, and that makes us the second largest food processor and distributor in Canada. We have approximately 8,000 employees located in all the provinces and the two territories.

Since 1943 the company has had a retirement plan available to all eligible employees. Employee contributions are 5% of earnings and the company guarantees a pension at retirement based on career average earnings. The company is solely responsible for the actuarial integrity of the retirement plan. Benefits by way of the basic formula have been increased almost every year for the past 10 years due to the influence of inflation.

We believe that our retirement plan is a generous one in light of the circumstances in the food industry, which operates on minute profit margins, and we are therefore very disturbed by a number of the proposals presented in the green paper on pension reform and also in proposals presented to certain other legislatures. If these become law, the cost of doing business in the food industry will be seriously increased or companies such as ours will have to find ways to eliminate their pension plans.

Those who are advocating pension reform are assuming that pension benefits are unacceptably low and that employers can afford to raise them. To our knowledge no one has made a study of the arithmetic of private industrial pension plans and therefore nobody has made an analysis of the amounts payable. So nobody can say that pensions are not high enough.

[Traduction]

M. MacDonald: Merci.

Le président: Le Comité ajourne ses travaux jusqu'à demain matin.

Le vendredi 16 septembre 1983

Le vice-président (M. Dantzer): À l'ordre, s'il vous plaît.

Notre premier témoin est M. Child de *Burns Foods Limited*.

Monsieur Child, j'aimerais souhaiter la bienvenue à vous et à votre groupe. Voulez-vous présenter votre groupe.

M. A.J.E. Child (Burns Foods Limited): Merci, monsieur le président. Nous sommes contents de votre visite à notre ville et nous sommes reconnaissants du privilège de comparaître devant vous.

Je suis accompagné de M. William Goetz, vice-président des Ressources humaines de notre compagnie; M. Wally Spence qui est retraité depuis un an mais qui nous conseille en matière de pension, et M. Morley Blisner, le trésorier de notre compagnie.

Si vous êtes d'accord, j'aimerais lire le mémoire que nous avons déposé et ensuite nous serons heureux de répondre à vos questions.

Le vice-président (M. Dantzer): Très bien, monsieur Child.

M. Child: *Burns Foods Limited* dont le siège social est à Calgary, est une société privée de contrôle holding qui a sept subsidiaires. Cela signifie que nous sommes le deuxième transformateur et distributeur de denrées alimentaires au Canada. Nous avons environ 8,000 employés répartis dans toutes les provinces et les deux territoires.

Depuis 1943 nous offrons un régime d'épargne-retraite à nos employés admissibles. Les contributions s'élèvent à 5 p. 100 du revenu et notre compagnie garantit une pension basée sur le revenu moyen au cours de sa carrière. La compagnie est responsable de la solidité du plan de régime de retraite. Les prestations ont été augmentées presque chaque année depuis dix ans compte tenu de l'inflation.

Nous sommes d'avis que notre régime de retraite est très généreux étant donné la marge de profits très basse dans notre industrie. Nous sommes donc très perturbés par plusieurs propositions du Livre vert sur la réforme des pensions et aussi par les propositions qui ont été présentées à d'autres corps législatifs. Si elles deviennent lois, notre industrie fera face à des augmentations énormes de nos coûts et nous serons peut-être obligés d'éliminer nos régimes de retraite.

Ceux qui sont en faveur de la réforme des pensions tiennent pour acquis que les prestations sont très basses et que les employeurs peuvent se permettre de les augmenter. À notre connaissance, personne n'a fait un calcul de nos régimes de retraite privés et il n'existe aucune analyse des montants payables. Il s'ensuit que personne ne peut dire que les pensions

[Text]

Nor has there been any study of the cost to industry of the new proposals.

The fact is that most private pension plans are adequate and some are very generous. One must also consider that pension income is supplemented by personal savings and government plans.

But only a portion of the workforce is covered by private pension plans—less than 50%, I might say, Mr. Chairman. This means that only the stronger firms for the most part have pension plans, and that reinforces our belief that present plans are generally good.

The real problem is the firms which have no pension plans, but the proposed legislation will not compel them to initiate such plans. The pension reform advocated is ignoring the real problem and is seeking to penalize, by adding substantially to their costs, those progressive companies who have provided for their employees for many years. There is no reason why government should compel corporations to have pension benefits uniformity any more than they should impose uniform wage rates.

The new proposals would injure those companies who have guaranteed pension plans but exempt those who have insured or money purchase plans. This is wholly unjustified discrimination.

Loading your best corporate citizens with unjustified extra pension costs not only flies in the face of economic good sense but may hurt exactly those people whom the pension reform advocates purport to help. The cost of the proposals is frightening. How much burden do you want to place on the new business or, as is all too common today, the company that is struggling to stay alive? What right does government, other than its taxation powers, have to impose extra costs on private enterprise? What is even more frightening and unjust is the possibility of an unforeseeable retroactive increase in costs.

One of the most costly proposals would require excess interest on pension plans to be paid to pensioners over and above the guaranteed pension payments. This applies to pension plans whereby the employee is guaranteed a pension as a percentage of his earnings.

Guaranteed pension plans may or may not require employee contributions. In the first case, the employee has a fixed liability. The employer does not. He must fund the guaranteed pensions by way of company contributions plus earnings on investments. The employer takes all the risk. If the investment performance is poor due to judgmental or market factors, the employer must make up the deficit. If the performance is good, he can use the earnings to cover past deficits or provide for new benefits. Unionized companies such as ourselves usually negotiate additional benefits each time there is a new contract.

Investment earnings due to inflation are needed because inflation works both ways. It causes rising wages, which in turn mean higher pensions. Removing the benefit to employers

[Translation]

ne sont pas assez élevées. Personne n'a fait non plus une étude des coûts à l'industrie de ces nouvelles propositions.

En réalité la plupart des régimes de retraite privés sont adéquats et quelques-uns sont mêmes très généreux. N'oublions pas non plus qu'aux revenus de retraite on doit ajouter les épargnes personnelles et les plans gouvernementaux.

Il n'y a qu'une partie de la main-d'oeuvre qui est protégée par des régimes privés d'épargne-retraite. Je dirais que moins de 50 p. 100, monsieur le président. Cela veut dire qu'il n'existe que dans des industries très fortes et cela renforce notre croyance que les plans actuels sont très bons.

Le vrai problème c'est qu'il y a des entreprises qui n'ont pas de régime de retraite, mais la législation envisagée n'obligera pas ces entreprises à établir de tels plans. La réforme proposée ne tient pas compte du vrai problème et tente de pénaliser, en ajoutant aux coûts, ces compagnies progressives qui ont protégé leurs employés depuis plusieurs années. Le gouvernement ne doit pas légiférer des prestations uniformes, comme il ne doit pas légiférer des taux de revenus uniformes.

Ces nouvelles propositions porteront préjudice à ces entreprises qui ont des régimes de retraite garantis, mais ne nuiront pas à celles qui ont des plans assurés ou des plans d'achats. C'est de la discrimination sans cause.

Si vous mettez ce fardeau de coûts de pension supplémentaire sur le dos de vos fortes industries, non seulement cela n'a pas de bon sens, mais cela nuira aux gens mêmes que l'on est censé aider. Le coût de ces propositions est effrayant. Quel genre de fardeau voulez-vous mettre sur les nouvelles entreprises, ou, ce qui est trop commun aujourd'hui, sur les compagnies qui luttent pour survivre? Le droit d'imposition à part, quel droit le gouvernement a-t-il d'exiger des coûts supplémentaires sur l'entreprise privée? Et ce qui est même plus effrayant et plus injuste, c'est la possibilité d'augmentations rétroactives des coûts.

L'une des propositions les plus coûteuses exige que l'intérêt excédendaire soit payé aux retraités en plus des prestations garantées, même dans les régimes de retraite où l'employé a la garantie d'une prestation qui est un pourcentage de son revenu.

Les régimes de retraite garantis peuvent ne pas exiger des contributions de l'employé. S'ils l'exigent, l'employé a une dette actuarielle. L'employeur ne l'a pas, son entreprise paie des contributions et des revenus sur les investissements. L'employeur prend tous les risques. Si le rendement de l'investissement est mauvais du fait des choix ou du marché, l'employeur doit payer le déficit. Si le rendement est bon, il peut utiliser les revenus en guise de compensation pour des déficits passés ou pour fournir de nouvelles prestations. Dans les compagnies telles que les nôtres où il y a des syndicats, on a d'habitude des négociations sur ces prestations supplémentaires chaque fois que l'on négocie un nouveau contrat.

Il faut avoir des revenus en fonction de l'inflation, car l'effet de l'inflation est double: elle est responsable de l'augmentation des salaires, et donc des pensions plus élevées. Il ne serait pas

[Texte]

of good investment management therefore has no basis in equity or good pension fund management.

If there is a serious need for additional pension benefits, we advocate increases in the Canada Pension Plan payments. In that way the social need is satisfied on a universal basis rather than just to those who are lucky enough to be covered by private plans, which are now only 40% of the workforce. That may be slightly low; it may be slightly higher than that. The cost would be spread, by way of the Canada Pension Plan payments, over all taxpaying citizens and corporations, rather than over a minority in haphazard fashion. If the proposals are implemented the companies hit with the higher costs will have to pass them on to customers or, more likely, will reduce staff, reduce future pension benefits, or terminate their plans. New companies will be formed without any pension plans and we question whether this is desirable.

• 0920

The present structure of private pension plans is very good and is getting better all the time. Left alone, industry, often as an outcome of negotiations with a bargaining agent, will do its part to provide adequate pensions. In a free enterprise world, companies should be free to choose their own pension plans, just as employees are free to choose the company they wish to work for. Other things being equal, employees will choose the company whose pension plan appeals to them most. This alone has resulted in private pension plan improvements, since profitable and progressive companies do not wish to be out of step with their competitors.

As a footnote, one of our seven companies is engaged in the meat packing industry. This industry is in serious difficulties. The largest company, Canada Packers Limited, has announced the forthcoming closure of its plant at Charlottetown and the shutdown of a large part of its facilities at Toronto. This company has also advised the Manitoba government that its Winnipeg plant, the largest in the province, must close because of heavy losses. At the present time all of our plants, except one, are incurring serious losses. In Alberta, we expect the closure in the near future of two competing plants, because the whole industry in the province is suffering severe losses. Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Child. Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. I wish to give thanks, on behalf of the committee, to the group coming before us this morning. We have been in the middle of a cross-country tour, after having had hearings all spring in Ottawa, and we are getting some very interesting, diversified briefs.

One of our concerns, Mr. Child, has been one of the facts on which you spent perhaps the first part of your brief, that is the

[Traduction]

équitable d'enlever ce revenu des employeurs qui font de bons investissements.

S'il y a vraiment besoin de prestations supplémentaires, nous serions d'accord pour augmenter les paiements au Régime de pensions du Canada. De cette façon, on satisfera aux besoins sociaux en faisant une répartition universelle, au lieu de mettre le fardeau sur le dos des gens qui ont des plans privés, c'est-à-dire 40 p. 100 de la main-d'oeuvre. Ce chiffre est peut-être bas, il peut être un peu plus élevé. Le coût serait réparti, au moyen de cotisations au Régime des rentes du Canada, entre tous les citoyens et sociétés qui paient des impôts, au lieu d'être assumé par une minorité et cela de façon aléatoire. Si les réformes que l'on propose sont effectuées, les compagnies qui devaient supporter une augmentation des coûts augmenteraient le prix de leurs produits ou services, réduiraient leur effectif, réduiraient les prestations de retraite ou supprimeraient leur Régime de pension. On constituerait de nouvelles compagnies qui n'auraient pas de régime de retraite et nous ne sommes pas convaincus que cela soit souhaitable.

À présent, les Régimes de retraite privés sont très bien structurés et ils continuent à s'améliorer. Si l'on n'intervient pas, le secteur privé, en négociant des conventions collectives, fera sa part pour offrir des pensions adéquates. Si la libre entreprise existe vraiment, les compagnies devraient être libres de choisir leur propre Régime de retraite, tout comme les employés sont libres de choisir la compagnie pour laquelle ils travaillent. Tout autre chose étant égale, les employés choisissent de travailler pour la compagnie dont le Régime de retraite leur convient le mieux. Par conséquent, les régimes de retraite privés se sont beaucoup améliorés, car les compagnies progressistes, qui font un bon profit, ne veulent pas être dépassées par le concurrent.

Soit dit en passant que l'une de nos sept compagnies possède des abattoirs industriels. Or, l'industrie de l'abattage a énormément de difficultés. La plus grande... la compagnie la plus importante, soit la Canada Packers Limited, a annoncé la fermeture de son usine à Charlottetown et d'une partie importante de ses installations à Toronto. La compagnie a également annoncé au gouvernement du Manitoba qu'elle devra, en raison des pertes importantes qu'elle a subies, fermer son usine de Winnipeg, qui est la plus importante de la province. À présent, toutes nos usines, sauf une, accusent des pertes importantes. En Alberta, nous nous attendons à devoir fermer, dans un avenir rapproché, deux usines qui se font concurrence, et que l'ensemble de l'industrie de la province subisse des pertes considérables. Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Child. Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. Au nom des membres du Comité, je remercie le groupe d'avoir comparu ce matin. Nous avons tenu des audiences à Ottawa et nous sommes en train de traverser le pays, et nous avons reçu des mémoires fort intéressants et diversifiés.

Il y a une chose, monsieur Child, qui nous préoccupe et vous en avez justement parlé dans la première partie de votre

[Text]

possibility that the so-called good firms, the public interest firms that have good pension plans now, would be penalized if we carried on with them and did not have some coverage on the firms that do not have pension plans at all. As you mentioned briefly, fewer than 50% of men working for private companies have coverage and fewer than about one-third of women. We have heard of a lot of good pension plans around the country, including probably your own, but what do we do about the coverage of the majority of the workers in the private sector who do not have pension plans?

Mr. Child: In a free-enterprise economy such as ours... May I say that what you mention directly affects us, because in some of the industries in which we are involved we have a good pension plan. A number of our competitors do not and that gives them a cost advantage against us, which in the food industry is important, because, as I have said, margins are so small, as you probably know. But how in this kind of country we have you can say to any private firm, publicly owned or otherwise, that they must have a pension plan, I really do not know.

Certain forces of competition would work in favour of having pension plans, and I referred to that. If there is competition for work people—there is not right now, but up until a year and a half ago there was a lot of competition for work people, or for salaried employees, and so on—if you have that kind of competition, the companies with the good pension plan will attract those people, will attract more employees than those that do not have pension plans.

It used to be, a few years ago, that when we interviewed people for jobs one of the first things on their mind was: What is your pension plan? What are your benefits?—and so on. Mr. Goetz can answer better than I can on that. I think that has gone down quite a bit; people do not seem to be so much interested in what the benefits and retirement plans and so on are, what your vacation schedule is. Perhaps people today just want a job. Bill, would you speak to that one for a minute?

Mr. William F. Goetz (Vice-President, Human Resources, Burns Food Limited): Thank you, Mr. Child. There certainly has been a downturn in the interest of employees in those areas. There is no question about it. I would suspect that if we were going to the bargaining table today we would probably have little difficulty in some of our agreements to get the plans negotiated out, because the employees, I think, would be quite prepared to take the funds that they are presently putting into pension plans and put them towards other areas. It is not the priority any longer that it once was.

Mr. Weatherhead: But, Mr. Chairman, we are talking about plans for the next 20- or 30-plus years. During the last couple of years, with the recession, we had to be very cognizant of, and very responsible with respect to, not overloading business at all with excess costs. On the other hand, I do not think we can look at just the experience in the last couple of years in relation to what should be happening in the next 20 or 30 years. But you did give, perhaps, an answer to your suggestions. Business is affected now by the Canada Pension Plan—

[Translation]

mémoire. Je parle du fait que, si nous effectuons les réformes sans toucher aux compagnies qui n'ont pas de régime de retraite, il se peut que ce qu'on appelle les bonnes compagnies, les compagnies qui agissent dans l'intérêt du public et qui ont déjà de bons régimes de retraite, soient pénalisées. Vous avez mentionné que moins de 50 p. 100 des hommes et le tiers des femmes qui travaillent pour des compagnies privées participent à un régime de retraite. Nous avons entendu dire qu'il y a, au Canada, beaucoup de bons régimes, y compris le vôtre, mais que devrions-nous faire de la majorité des travailleurs du secteur privé qui ne participent pas à un régime de retraite?

M. Child: Notre économie est fondée sur la libre entreprise... Je dois dire que vos observations nous touchent directement, car, dans certaines industries, nous avons un bon régime de retraite. Plusieurs de nos concurrents n'en ont pas, ce qui fait que leurs coûts sont moins élevés que les nôtres. Dans l'industrie de l'alimentation, les coûts sont importants, car, comme je l'ai dit, et comme vous le savez probablement, les marges de profits sont faibles. Mais je ne vois pas comment, dans une société comme la nôtre, on peut obliger une compagnie privée, qu'elle soit cotée en bourse ou non, à avoir un régime de pension.

J'ai parlé du fait que, dans certaines situations, la concurrence favorise la mise en place de régimes de retraite. Si l'on doit se faire concurrence pour attirer de la main-d'oeuvre ou des employés salariés ce n'est pas le cas aujourd'hui, mais cela l'était juste il y a un an et demi—les compagnies qui offrent un bon régime de retraite attireront plus d'employés que celles qui n'en ont pas du tout.

Il y a quelques années, lorsqu'on faisait des entrevues, les candidats commençaient toujours par parler du régime de retraite. Ils voulaient savoir ce que l'on ferait. M. Goetz pourrait peut-être vous en dire davantage. Je ne crois pas que les gens s'intéressent autant aux avantages sociaux, aux régimes de retraite et aux vacances. Peut-être qu'ils veulent simplement travailler. Bill, voulez-vous nous en dire quelques mots?

M. William F. Goetz (vice-président, Ressources humaines, Burns Food Limited): Merci, monsieur Child. Il est certain que les employés s'intéressent moins aux choses que vous avez mentionnées. Cela ne fait aucun doute. Je soupçonne qu'il serait facile, à la table des négociations, de convaincre les parties de supprimer le régime de retraite, car je crois que les employés seraient prêts à prendre leur cotisation au régime de retraite et à consacrer ces fonds à autre chose. On n'accorde plus, aux régimes de pension, la priorité qu'on leur accordait autrefois.

M. Weatherhead: Mais, monsieur le président, il s'agit de régimes qui valent pour les 20 ou 30 prochaines années. Depuis quelques années, nous sommes en récession, nous devons éviter d'imposer, aux compagnies privées, des mesures qui font augmenter les coûts. Par contre, nos prévisions pour les 20 ou 30 prochaines années ne devraient pas être fondées uniquement sur nos expériences récentes. Mais vous avez peut-être donné la réponse. Le secteur privé est touché par le régime des rentes du Canada, ainsi que par d'autres régimes, mais surtout par la

[Texte]

and a lot of other plans, but in the pension field by the CPP. You gave a passing endorsement, although there was not much detail, to perhaps increasing the coverages under the CPP. Can you elaborate on that at all?

Mr. Child: I certainly did put that in my brief and that is our view. If it is desirable to improve pension benefits to all of our citizens at large—not just, let us say, to the favoured few who work for companies like ours, but all across the spectrum—it seems to me that the obvious thing to do is to increase the CPP benefits. That means an extra cost to work people and to companies, but we do not object to that, if there is the universal aspect to it. As individuals, or speaking for my company, we do not mind the extra cost that improved coverage would entail. We think that is better than the thrust we have been seeing lately, which is discriminatory. We think that is better than going the route of the present legislation in Saskatchewan or the proposed legislation in Manitoba. We think those two pieces of legislation are short-sighted. We think they discriminate against certain companies and they do not do anything for the pensioner on a low income who could benefit by an increase in the CPP. This present legislation does not do anything for him at all. If you want to improve those benefits we have no objection.

Mr. Weatherhead: Do you have any comments, sir, on the funding of the CPP—the more or less pay-as-you-go against fully funded, or something in between?

Mr. Child: We have not discussed that amongst ourselves in any detail. It comes up in conversation from time to time. I am not exactly sure how the CPP is funded, but I gather that it is funded out of general revenues. If so, that is not very sound in an actuarial sense, even though it is a federal situation.

We would never dare have a pension plan funded in that way. Our plan is fully funded. I would not sleep at nights if it were not. If the CPP is not fully funded in some fashion, I think that is less than desirable.

Mr. Weatherhead: As you know, it is funded by the employers and the employees at the present time, but it is not fully funded. It is about one-third funded at present.

Mr. Child: I should have said that the deficit comes out of general revenue, I believe.

Mr. Weatherhead: Yes.

Mr. Child: Which is not sound.

Mr. Weatherhead: I will pass for now, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. MacLellan.

• 0930

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

[Traduction]

RLC. Vous n'êtes pas entré dans les détails, mais vous semblez favoriser l'augmentation des cotisations au RLC. Pourriez-vous nous donner des précisions?

M. Child: C'est certainement ce que j'ai dit dans le mémoire et c'est la position que nous avons adoptée. Si l'on admet qu'il serait souhaitable d'augmenter les pensions non seulement des quelques privilégiés qui travaillent pour des compagnies comme la nôtre, mais de tous les Canadiens à tous les niveaux, la première chose à faire, il me semble, serait d'augmenter les prestations du RPC. Les cotisations des travailleurs et des compagnies augmenteraient forcément, mais nous ne nous opposons pas à ce qu'elles augmentent à condition que ce soit universel. La compagnie et les personnes qui la composent accepteraient de payer ce qu'il faudrait pour augmenter les prestations. Nous aimons mieux cela que les mesures discriminatoires qu'on a proposées dernièrement. Nous croyons qu'il vaudrait mieux faire cela que de suivre l'exemple de la Saskatchewan ou de faire ce qu'on propose de faire au Manitoba. Nous croyons que la loi adoptée en Saskatchewan et le projet de loi déposés au Manitoba se caractérisent par un manque de vision. Ils sont discriminatoires envers certaines compagnies et ils ne font rien pour aider le retraité à faible revenu qui aurait avantage à ce que les prestations du RPC augmentent. Les lois en question lui sont parfaitement inutiles. Si vous voulez augmenter les prestations, nous ne nous y opposerons pas.

M. Weatherhead: Avez-vous des observations à faire, monsieur, au sujet du financement du RPC? Devrait-il être financé par capitalisation, par répartition, ou par une méthode qui se situe entre les deux?

M. Child: Nous n'en avons pas discuté en détail. Nous en parlons de temps à autre, entre nous. Je ne sais pas exactement comment le RPC est financé, mais je crois comprendre qu'il est financé à partir de recettes fiscales générales. Sur le plan actuariel, ce n'est pas très solide, même s'il s'agit du gouvernement fédéral.

Nous n'oserions jamais avoir un régime de retraite financé de cette façon-là. Notre régime est entièrement capitalisé. S'il ne l'était pas, je ne pourrais pas dormir la nuit. Il faudrait que le RPC soit lui aussi, entièrement capitalisé.

M. Weatherhead: Comme vous le savez, il est financé par les employeurs et les employés, mais ce n'est pas un régime à capitalisation entière. Le pourcentage des capitalisations est d'environ 33 p. 100.

M. Child: J'aurais dû dire que le déficit est couvert, je crois, par des recettes fiscales générales.

M. Weatherhead: Oui.

M. Child: Ce n'est pas très sûr.

M. Weatherhead: C'est tout pour le moment, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

[Text]

Mr. Child, you mention on the first page of your brief that pension reform advocates are ignoring the real problem and are seeking to penalize by adding substantially to their costs those progressive companies who have provided for their employees for many years. You mention the excess interest question. Are there other aspects of proposed pension reform that you see as penalizing the progressive companies?

Mr. Child: Could I turn that question over to Mr. Spence and ask Wally what he sees as most objectionable in the proposed reforms?

Mr. W.A. Spence (Consultant, Burns Food Limited): Mr. MacLellan, I will try to be brief.

Obviously the excess interest is the most costly item. Vesting will be an extra cost. In a minor way, I do not think anybody can object to vesting after a minimum length of service. In our own plan we used to require five years of service to become a member, and we reduced that to one year; and that was a mistake on our part. All we do now is bring people in and pay them off. We have an awful lot of in-and-outers, which benefits nobody. It is just a lot of bookkeeping.

Where the cut-off is, whether it is two years or five years, may well depend on the industry and the stability of the people in that industry.

Your portability item—that was a big thing, as I recall, way back about 1948, where one fellow could take his credits from company A to company B and he would not lose because of the transaction. Not a great deal came of that, but it has always been available in part. If a person left our company, he always had a choice of taking his money back or leaving it in and building up his credits. But these fellows, if they can get cash, want cash; and reverting back to—I will not use the term “vesting”—there is a locking-in provision in all the pension benefits acts, which is a very unpopular thing from the point of view of the individual. It is a—if you will pardon the expression—politically unpopular thing. These fellows, when they move, want money back, particularly the people with short service; the rovers; the movers.

I do not know how far you want me to go on this.

Mr. MacLellan: What we are trying to find out is just information for myself and hopefully for the whole of the committee, to get the feeling of business as to what pension reforms are going to be a serious financial handicap. Now, the last thing I think we would want to do is to hurt progressive firms and to give a benefit to those who do not give a damn about providing any kind of pension plan for their employees. That would be counter-productive. I think it would be grossly unfair.

I think that remark you made is significant in the fact that it should be explored by that committee. It is a very weighty

[Translation]

Monsieur Child, à la première page de votre mémoire vous dites que les partisans de la réforme des pensions ne tiennent pas compte du véritable problème et qu'ils cherchent à pénaliser les entreprises progressistes qui offrent un régime de pension à leurs employés depuis des années en imposant d'importants coûts supplémentaires. Vous parlez aussi de la question des bénéfices d'intérêt. Y a-t-il d'autres aspects de la réforme proposée des pensions qui, à votre avis, pénalisent les entreprises progressistes?

M. Child: Je vais demander à M. Spence ce qu'il estime être les aspects les plus inacceptables de la réforme proposée.

M. W.A. Spence (conseiller, Burns Food Limited): Monsieur MacLellan, je vais essayer d'être bref.

Il est évident que la question des bénéfices d'intérêt est l'élément le plus coûteux. La dévolution représentera aussi un coût supplémentaire. Je ne crois pas que l'on puisse s'opposer à l'acquisition du droit de pension après un minimum d'années de service. Notre propre régime exigeait cinq années de service pour que ce droit soit acquis, et nous l'avons réduit à une année; c'était une erreur de notre part. Maintenant nous avons toute une série d'adhérents qu'il faut rembourser. Il y a énormément de gens qui adhèrent au régime et qui le quitte ensuite sans y être resté longtemps, ce qui ne profite à personne. Cela complique simplement la comptabilité.

Le point auquel il faut établir la limite, que ce soit après deux ou cinq ans, dépendra peut-être de l'industrie et de la stabilité de sa main-d'oeuvre.

Quant à votre proposition en matière de transférabilité, c'était, si je me souviens bien, un sujet brûlant en 1948 déjà. On parlait de la possibilité pour un employé de transférer ses crédits d'une entreprise à l'autre sans rien perdre. Il n'en est pas sorti grand chose mais c'est une possibilité qui a toujours été offerte partiellement. Quand un employé quitte notre entreprise, il a toujours le choix entre un remboursement de ses crédits ou la possibilité de continuer à cotiser au régime. Mais ils peuvent se faire rembourser, c'est l'argent qui intéresse ces gens et toutes les lois sur les prestations de pension prévoient une immobilisation des cotisations, disposition qui est très impopulaire du point de vue personnel de l'employé. Il s'agit, si vous me permettez, d'une mesure politique impopulaire. Quand ces types trouvent une place ailleurs, ils veulent qu'on leur rende leur argent, surtout ceux qui ont fait peu de service, les instables, les nomades.

Je ne sais pas si vous voulez que je continue.

M. MacLellan: Nous cherchons surtout à savoir quelles réformes précises des pensions vont représenter une difficulté financière sérieuse pour les entreprises. Or nous ne voulons nullement nuire aux entreprises progressistes et donner un avantage à celles qui se fichent d'offrir un régime de pensions pour leurs employés. Ce serait contre nos intérêts et ce serait tout à fait injuste.

Je crois que votre remarque est suffisamment importante pour que le comité se penche sur ces implications. J'estime que

[Texte]

remark, as far as I am concerned. Within that remark there are a lot of connotations and food for thought, I would say. So what I am trying to do is get further information on that remark, because I think it is important.

Mr. Spence: Okay. If I may, I will deviate to provincial legislation which exists; Saskatchewan as an example, which has a 50% rule, which in simple language says the employer shall in no event pay less than 50% of an individual's pension. He may pay more but never less. Ontario has had this thing on the books for—I do not think they have passed it yet, but they have an inclination to copy it. I understand that Manitoba is going to copy it.

I will give you the worst example that I can think of. It is not going to hit employers for four or five years, because for people in the 60 to 65 range, employers already in our plan have put in more than half the pension. But take a young fellow 20 years of age who comes to work for us and works for 45 years, until he is 65. We have actually fed numbers into computers and done calculations on everybody who works for us in Saskatchewan. Then the top name up there, I recall, is this 20-year old. The number said in addition to the pension he would normally get we would have to put up something like \$290,000 extra when he got to be 65, because of the interest thing alone—not the 50%; the interest that we now have to pay there and do not pay anywhere else.

When a fellow quits now at 20 or 25, if he has put in \$3,000 or \$4,000, in simple language, we have to match it. We never had to do that before, because we had to guarantee a benefit regardless of the cost.

I do not think they help anybody, because the people take the money out and they buy cars. The odd one will use it for something useful like mortgages.

Mr. MacLellan: I can appreciate that.

There is a problem, as you know, sir. You have talked to many retirees yourself, and apart from the excess interest question, companies have come before us to say, well, the excess interest is not necessary because we feel to the best of our ability we look after people who are already on pension by the means of ad hoc payments. Is that the feeling of Burns, to make ad hoc payments when it can and to take a fair position in regard to those who are already on retirement to try to help—Mr. Child—to avert the ravages of inflation as much as possible?

Mr. Child: We do not believe in ad hoc payments. Of the firms that I am acquainted with, I think it is true of them also, because you tend to look just at special cases and that sort of thing. Instead of that, in negotiations with our unions—and we have a lot of them; we have 45 union contracts—in negotiations with our unions, which you can imagine are ongoing, as I point out here, over the last 10 years, usually the annual negotiations, or in some cases every two years, over the last ten years have ended up with improvements to our plan, taking

[Traduction]

c'est une question de poids. Votre remarque soulève beaucoup de questions et nous donne beaucoup de matière à réfléchir. C'est pour cette raison que j'essaie d'obtenir des précisions concernant cette observation.

M. Spence: Si vous permettez, je vais vous donner un exemple tiré de la législation provinciale; en Saskatchewan, il y a une règle qui, pour simplifier, stipule qu'en aucun cas l'employeur ne peut payer moins de 50 p. 100 de la pension d'un employé. Il peut payer davantage mais jamais moins. Il en a été question en Ontario depuis longtemps... Je ne crois pas que la disposition a été adoptée mais on semble vouloir la copier. Je crois savoir qu'elle sera adoptée au Manitoba aussi.

Je vais vous donner le pire exemple auquel je peux penser. Les employeurs ne vont pas se trouver dans cette situation avant quatre ou cinq ans car pour les employés ayant entre 60 et 65 ans, les employeurs participant à notre régime ont déjà mis plus de la moitié de la valeur de leur pension. Mais prenons un jeune homme de 20 ans qui commence à travailler pour nous et qui reste à notre service pendant 45 ans jusqu'à l'âge de 65 ans. Nous avons déjà programmé les données dans nos ordinateurs et fait les calculs pour tous nos employés en Saskatchewan. Je me souviens du cas justement de cet employé de 20 ans. En plus de la pension qu'il recevrait normalement, nous aurions une dépense supplémentaire de quelque chose comme \$290 000 quand cet employé atteindrait l'âge de 65 ans simplement à cause des intérêts, pas cette règle de 50 p. 100; les intérêts que nous sommes maintenant obligés de verser dans cette province seulement.

Quand un employé nous quitte à l'âge de 20 ou de 25 ans, si ses cotisations valent 3 000 ou \$4 000, nous sommes obligés de lui verser un montant égal. C'était une obligation qui n'existait pas avant étant donné notre obligation d'assurer une certaine prestation quel que soit le coût.

Je ne crois pas que cela aide qui que ce soit parce que les gens se servent de cet argent pour s'acheter une voiture. Parfois ça sert à quelque chose d'utile comme une hypothèque.

M. MacLellan: Oui.

Il existe un problème, comme vous savez, monsieur. Vous avez parlé à beaucoup de retraités vous-même. Nous avons entendu des représentants d'entreprises qui nous disent que les bénéfices d'intérêt ne sont pas nécessaires car nous estimons pouvoir nous occuper le mieux possible de nos pensionnés par le biais de rajustements spéciaux. Votre société préfère-t-elle procéder par rajustements quand cela s'avère possible afin d'aider, toujours dans la mesure du possible, les employés à faire face à l'inflation?

M. Child: Nous ne sommes pas d'accord avec les rajustements. Je crois que cette opinion est partagée par les firmes que je connais parce que les rajustements se limitent généralement à des cas spéciaux et ce genre de choses. Au lieu de cela, dans nos négociations avec nos syndicats—et nous en avons beaucoup, nous avons 45 contrats avec différents syndicats—nos négociations avec nos syndicats se déroulent de façon régulière, c'est généralement tous les ans ou tous les 2 ans, et depuis 10 ans ces négociations aboutissent à des améliorations

[Text]

into account what you are saying, that inflation is creating a hardship and there is a need for supplements. But we believe those supplements which we negotiate should cover everybody. And they do.

Mr. MacLellan: Even the people on retirement?

Mr. Child: No. We have done very little for the people already retired. Maybe that is not the right way to go; but that is our particular circumstance. Of course, in union negotiations we can only deal with people who are on the payroll; who are active union members.

Mr. MacLellan: Yes. We are finding for that very reason, sir, that the major problem is people who live to be 85, for instance—after 20 years on retirement, sometimes their payment is diluted very much. And it is not a question of apportioning blame; it is just something that seems to have fallen between the stools but nevertheless is a hardship.

Do you have a pension board on which union members are members?

A Witness: Yes.

• 0940

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman. If so, is there a member of your retired employees on that pension board and if not, would you have any objection to having a retired member on that pension board?

Mr. Child: No. We do not have the kind of committee that you are talking about. Our pension plan is administered by management people; but, of course, in the annual negotiations with our various unions, then the unions are quite free and do speak not only for active employees; if they so wish they may speak for their retired employees.

I would agree with you that perhaps the employees who have retired over the last 10 years or 15 years and are still alive are the real hardship cases, very likely, if they did not have any savings of their own. In any of the proposed legislation, I do not think there is anything, that I am aware of, with regard to looking after those people. There again, I suppose your CPP would take care of those people if the CPP benefits were raised.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Child.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman. May I with the Chair and my colleagues welcome you, Mr. Child, and your colleagues from Burns, to the table, particularly with your representation here this morning.

You do leave us with one or two problems. A comment was made that because you have a pension plan, this might leave you in an adverse competitive position with regard to some of your other competitors in your particular industry.

We have been told time and time again by labour unions in negotiations, and apparently you have a good deal of experience in that with the number of bargaining agreements which

[Translation]

de notre régime, notamment en ce qui concerne la difficulté créée par l'inflation et la nécessité de supplément. Mais nous croyons que ces suppléments que nous négocions devraient s'appliquer à tout le monde. Et c'est comme cela que ça se passe.

M. MacLellan: Même ceux qui sont déjà à la retraite?

M. Child: Non. Nous avons fait très peu pour les gens qui sont déjà à la retraite. Ce n'est peut-être pas la bonne façon de faire mais telles sont nos circonstances. Evidemment dans les négociations syndicales nous pouvons avoir affaire seulement avec nos employés actuels, les syndicalistes actifs.

M. MacLellan: Oui. Nous constatons que pour cette raison-même, monsieur, les gens qui atteignent l'âge de 85 ans, par exemple, après 20 ans de retraite, ont parfois une pension très diluée. Il n'est pas question ici de jeter le blâme, c'est quelque chose qui s'est produit et qui cause des difficultés.

Avez-vous un conseil de pension auquel participent les membres du syndicat?

Un témoin: Oui.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président. Y a-t-il un représentant des employés retraités au sein du conseil des pensions, et si non, auriez-vous des objections à ce qu'il y ait une personne à la retraite au sein du conseil des pensions?

M. Child: Non. Nous n'avons pas le genre de comité auquel vous faites allusion. Notre régime de pensions est administré par la gestion; mais lors des négociations annuelles avec les différents syndicats, les syndicats se prononcent non seulement au nom des employés actuels, mais également au nom des employés à la retraite, s'ils le veulent.

Je suis d'accord que ce sont des employés qui ont pris leur retraite depuis 10 ou 15 ans et qui sont toujours en vie qui ont les problèmes les plus sévères, s'ils n'avaient pas amassé leurs propres économies. Que je sache, aucun des projets de loi ne prévoit quoi que ce soit pour s'occuper de ces personnes. Là encore, je suppose que le Régime de pensions du Canada serait suffisant pour ces gens si les prestations étaient plus élevées.

M. MacLellan: Merci, monsieur Child.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président. Je tiens à m'associer avec le président et mes collègues en vous souhaitant la bienvenue, monsieur Child, et à vos collègues de la société Burns.

Votre exposé me pose quelques problèmes. Quelqu'un a dit que puisque vous avez un régime de pension, vous seriez peut-être dans une situation désavantagée par rapport à vos concurrents dans la même industrie.

Les syndicats nous ont dit à maintes reprises qu'il n'y a qu'une somme fixe d'argent qui est disponible pour les salaires ou pour les bénéfices marginaux, et qu'il faut le partager. Je

[Texte]

you have, that there is only so much money available for wage or benefit disposal, and it is divided up.

Can you tell me, is there any other competitive industry in your particular food industry that does not have a union and does not bargain as you do for the greatest amount of benefits, either in wage or pension form, that would put you in an adverse position?

Mr. Child: Perhaps we could take the meat packing industry, which is one of the companies that we have, as an example to answer your question, and I would be glad to talk about some of our other companies also.

In the meat packing industry, by and large the industry is unionized. There is one large company, the Schneider company, which is not unionized. Therefore their employees do not bargain with the employer with respect to wages and benefits, although I think they have some sort of in-house organization. There are small unionized companies in the industry, some right here in this city, which have no pension plans even though they are unionized. I suspect that the union has not put pressure on them with respect to pension benefits because the number one target at negotiations probably is wages; pensions come down the line. It may very well be that the small firms in the city who do not have pension plans say, okay, if you force us into a pension plan, you will force us out of business. I suppose that is their argument.

Mr. Reid (St. Catharines): This, Mr. Child, Mr. Chairman, brings us to perhaps the very reason why we are here and that is called "coverage". The percentage of covered pensioners is not high enough in the consideration of the large portion of our government people and Canadians. We talk in terms of part-time employees and I suppose when you say you include in your plan everybody over one year's service, you may not have too many part-time employees. I do not suppose you have too many women. We have to recognize in fact that a goodly number of Canadians are not covered by any pension plan other than CPP. This gives us, as Mr. Weatherhead has pointed out earlier, a matter of concern when we talk about pension reform.

My question to you would be, how do we get these people, who are in their various segments of our populace into a pension reform? I will couple that with another item which you have at the top of page two:

There is no reason why government should compel a corporation to have pension benefit uniformity.

I do not know, perhaps you do, of someone who is saying that the pension benefits should be exactly the same all across industry, all across the nation, but I would not want that confused with our desire for the availability or the accessibility of pensions to Canadians. So when you are addressing the item, you might refer to that comment at the top of page two about desire for pension benefit uniformity, which I do not think is part of our objective at all; but I am concerned with getting people into the pension fold one way or another. Then I

[Traduction]

crois savoir que vous avez eu beaucoup d'expérience dans les négociations collectives.

J'aimerais savoir s'il y a une autre société concurrentielle dans votre secteur qui n'a pas de syndicat et qui ne négocie pas comme vous pour les bénéfices marginaux les plus avantageux et qui vous mettraient donc dans une position concurrentielle très difficile?

M. Child: Prenons l'exemple de l'industrie de la salaison, qui est l'une de nos sociétés, pour répondre à votre question. Je serais heureux également de parler de certaines de nos autres sociétés.

La majeure partie de nos industries de salaison est syndicalisée, à l'exception d'une grande société, la Schneider, qui n'est pas syndicalisée. Les employés ne négocient donc pas avec l'employeur au sujet des salaires et des bénéfices marginaux, mais je pense qu'il existe une sorte d'organisation interne. Il y a plusieurs petites sociétés syndicalisées dans l'industrie, dont quelques-unes se trouvent dans cette ville, qui n'ont pas de régime de pension même si elles sont syndicalisées. Je soupçonne que le syndicat n'a pas exercé de pression au sujet des prestations de pensions, car l'objectif principal lors des négociations est probablement les salaires; les pensions sont moins importantes. Il se peut fort bien que les petites sociétés de la ville qui n'ont pas de régime de pension disent que si les syndicats les obligent à créer un régime de pension la société fera faillite. J'imagine que c'est leur argument.

M. Reid (St. Catharines): Ceci nous mène, monsieur le président, à la raison même de l'existence du Comité, c'est-à-dire la protection des retraités. La plupart des responsables du gouvernement et les Canadiens trouvent que la protection des retraités n'est pas suffisante. Vous dites dans votre exposé que tous les employés qui ont plus d'un an de service font partie du régime. Vous n'avez peut-être pas beaucoup d'employés à temps partiel ni de femmes. Il faut admettre que beaucoup de Canadiens n'ont pas d'autre pension que celle prévue par le Régime de pensions du Canada. Comme M. Weatherhead l'a souligné tout à l'heure, c'est une question qui nous préoccupe dans le cadre de la réforme des pensions.

J'aimerais vous demander comment impliquer ces personnes dans la réforme des pensions? En même temps j'aimerais poser une question au sujet d'une citation qui se trouve en haut de la page 2:

Il n'y a pas de raison pour laquelle un gouvernement devrait obliger une société à avoir des prestations de pension uniformes.

Que je sache, il n'y a personne qui dit que les prestations devraient être exactement les mêmes à travers l'industrie ou à travers la nation, mais il ne faut pas confondre cela avec notre désir de donner à tous les Canadiens l'accès à une pension. Vous voudrez peut-être parler de l'uniformité dont il est question en haut de la page 2, car à mon avis, il ne s'agit pas là de notre objectif. Ce qui m'intéresse c'est de voir à ce que tous les Canadiens soient protégés d'une façon ou d'une autre. Je vais revenir au commentaire que vous faites à la page 3 au sujet du Régime de pensions du Canada.

[Text]

will come back to that page three comment about Canada Pension Plans.

Mr. Child: I think we are talking about an economic problem here. The firms that have pension plans probably by and large are the larger firms in Canada. They are relatively few in number and employ a lot of people; but we have thousands and thousands and thousands of very small firms in Canada, very large numbers—I have seen the figure but I have forgotten it at the moment... employing from 10 to 50 employees. Those are the great bulk of businesses in Canada, not the large firms; the small ones. A number of those small companies, especially today, are really only making wages, as we call it, for their owners. They are mostly privately-owned family businesses, and they might end up the year with a net profit after tax of \$50,000. There are a lot of firms in that category, and they simply say to themselves: I cannot afford any more costs; I need that \$50,000 net that I have managed to add to my surplus at the end of the year; I need it for expansion and rehabilitation and safety factor and so on. Whether it is pensions or whether it is some other cost, they will look askance at adding anything that is going to eat into their profit, and we have thousands and thousands of firms making those modest profits.

Now how are you or I going to say to them: "You must have a pension plan"? You could only appeal to their conscience; you can only say that it is a social obligation to have a pension plan. I think it is; I would agree that it is a social obligation to have pension plans.

Mr. Reid (St. Catharines): If you say, however...

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Last question, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): I just got started, Mr. Chairman.

If you say that you are adversely affected competitively by those who do not have pension plans, is it not in your interest to advocate pension reform to include coverage for all Canadians so that all are working under some uniform rule in that respect?

Mr. Child: Of course. You should sit in on our union negotiations, because Mr. Goetz right here repeatedly says to his opposite number representing the union across the table: "Look, you are asking us for this and this and so on; why do you not ask this company and this company, our competitors, for the same thing? Why are you not insisting that our competitors have a pension plan and have wage rates equivalent to ours?" Sure.

Mr. Reid (St. Catharines): As part of that last question, you advocate on page three, and it has already been raised, that if we feel it necessary that there be a larger number of Canadians who will receive pension benefits, then it should be done through the Canada Pension Plan. In your considerations with your union negotiators, are you really saying that there should be an expansion of the Canada Pension Plan to include all Canadians?

[Translation]

M. Child: À mon avis, il s'agit ici d'un problème économique. Les sociétés qui ont des régimes de pensions sont en général les sociétés les plus importantes au Canada. Il n'y en a pas beaucoup et elles emploient beaucoup de personnes. Mais il existe des milliers et des milliers de petites entreprises au—je ne me souviens pas du chiffre exact en ce moment—ayant entre 10 et 50 employés. Donc la plupart des entreprises au Canada sont des petites entreprises, et non pas des grandes entreprises. Certaines de ces petites entreprises, surtout aujourd'hui, ne font que gagner des salaires pour les propriétaires. La plupart d'entre-elles sont des entreprises familiales, ayant un bénéfice net après impôt à la fin de l'année de \$50,000. Il existe beaucoup de sociétés comme ça et elles se disent tout simplement qu'elles ne peuvent pas se permettre des coûts supplémentaires, qu'elles ont besoin de ces \$50,000 pour les fins de l'expansion, la réadaptation et la sécurité. Qu'il s'agisse de pensions ou de tout autre coût supplémentaire, ces milliers de petites entreprises vont être très réticentes à accepter quoi que ce soit qui va diminuer leurs bénéfices modestes.

Comment peut-on les obliger à avoir un régime de pension? On ne peut que leur dire qu'il s'agit d'une obligation sociale que d'avoir un régime de pension. Je suis d'ailleurs d'accord; à mon avis il s'agit bel et bien d'une obligation sociale que d'avoir des régimes de pension.

M. Reid (St. Catharines): Si vous dites, cependant...

Le vice-président (M. Dantzer): Ce sera votre dernière question, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): J'ai à peine commencé, monsieur le président.

Si vous dites que vous n'êtes pas désavantagé du point de vue de la concurrence par les sociétés qui n'ont pas de régime de pension, n'avez-vous pas intérêt à préconiser la réforme des pensions pour que tous les Canadiens soient protégés?

M. Child: Certainement. Si vous participiez à nos négociations, vous constateriez que M. Goetz demande constamment aux représentants du syndicat pourquoi ils ne demandent pas à nos concurrents d'offrir la même chose et leur demandent pourquoi ils n'insistent pas pour que les concurrents aient un régime de pension et des salaires équivalents aux nôtres.

M. Reid (St. Catharines): Pour donner suite à la dernière question, vous dites à la page 3 que si nous estimons que plus de Canadiens doivent toucher des prestations de pension, qu'il faut le faire par l'intermédiaire du Régime de pensions du Canada. Compte tenu de vos négociations avec le syndicat, voulez-vous vraiment dire que le Régime de pensions du Canada devrait être élargi pour comprendre tous les Canadiens?

[Texte]

Since the Chairman is limiting me I have to get it all in here at once, Mr. Chairman.

When you are considering that aspect, have you considered the more specific targeting area such as the GIS or an increase in the OAS and perhaps the greater use of RPAs?

Now that has been an omnibus question, but there are a number of things left in the open and I wonder why you are advocating the expansion of the Canada Pension Plan as opposed to GIS for those persons who need it?

Mr. Child: I do not understand those alphabetical terms. What does as "GIS" and so on, mean?

• 0950

Mr. Reid (St. Catharines): OAS means the old age assistance program, which everybody gets when they reach the age of 65. The GIS is an increase over and above that for those who have an income of less than a certain figure that might be established.

Mr. Child: What is that called, a general income supplement?

Mr. Reid (St. Catharines): Guaranteed Income Supplement.

Mr. Child: Well, of course, I mentioned the Canada Pension Plan, but I would say the same philosophy applies to the others; that if there is a need for further benefits to the people over 65 in this country, then it does not matter to me whether that is taken care of in a governmental sense by the Canada Pension Plan or the GIS or the OAS. There is no difference in principle.

Mr. Reid (St. Catharines): You do not want to by legislation.

Mr. Child: We are happy to leave that to you, of course, you people in the legislature.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mr. Child, and the other gentlemen. The committee has a really serious problem in relation to coverage in the private sector. I think it is very important to hear from people who are intimately connected with the private sector and to get their views on what effect any legislation that might flow from this task force will have on their industries, so I am particularly pleased you came forward to tell us about your industry. We will certainly take into account what you have had to say today.

Thank you very much. I am sorry our time restraints do not allow long discussions, but we have a large number of people to come before us.

Mr. Child: Thank you, Mr. Chairman, and gentlemen. It has been a pleasure to be invited here.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): The next group is the Calgary Personnel Association. Mr. Jones, would you introduce your companion and then proceed with your brief.

[Traduction]

Puisque le président va limiter mon temps, il faut que je pose toutes mes questions à la fois.

Avez-vous envisagé la possibilité de viser plutôt le supplément du revenu garanti, ou une augmentation de la pension de sécurité de la vieillesse, ou peut-être une plus grande utilisation des comptes de pension enregistrés?

Je vous ai posé une question à plusieurs volets, mais j'aimerais savoir entre autre pourquoi vous préconisez l'expansion du Régime de pensions du Canada plutôt qu'une plus grande utilisation du S.R.G. pour ceux qui en ont besoin?

M. Child: Je ne comprends pas tous ces sigles. Qu'est-ce que c'est que le S.R.G., etc.?

M. Reid (St. Catharines): Le PSV, c'est le programme de la sécurité de la vieillesse, l'allocation que toute personne reçoit à partir de l'âge de 65 ans. Le SRG s'ajoute à cette prestation pour ceux dont le revenu est inférieur à un montant donné.

M. Child: On l'appelle comment, le supplément de revenu général?

M. Reid (St. Catharines): Le supplément de revenu garanti.

M. Child: Ecoutez, j'ai parlé du Régime de pensions du Canada, mais je dois dire que le principe est le même pour les autres. Autrement dit, si les gens de plus de 65 ans ont besoin de prestations supérieures, le principal c'est que cela vienne du gouvernement et peu importe que ce soit en vertu du Régime de pensions du Canada, du SRG ou du PSV. Le principe est le même.

M. Reid (St. Catharines): Vous ne voulez pas que cela se fasse par la voie législative?

M. Child: Nous laissons les législateurs s'en occuper.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, monsieur Child, et les autres. Notre Comité a vraiment beaucoup de mal à savoir ce qui se passe dans le secteur privé. Je crois pourtant que c'est très important d'entendre ceux qui sont intimement liés au secteur privé afin que nous sachions quelles répercussions, d'après eux, le projet de loi que le Comité proposera peut-être aura sur leurs entreprises. Je suis donc particulièrement heureux de vous avoir entendus nous parler de votre industrie. Nous allons certainement tenir compte de ce que vous nous avez dit.

Merci beaucoup. C'est malheureux que notre emploi du temps ne nous permette pas d'avoir des discussions plus longues, mais beaucoup de gens veulent comparaître devant nous.

M. Child: Je vous remercie, monsieur le président et messieurs les membres du Comité. Nous avons été ravis de cette invitation.

Le vice-président (M. Dantzer): Nous accueillons maintenant l'Association du personnel de Calgary. Monsieur Jones, pourriez-vous nous présenter votre compagnon puis faire votre exposé?

[Text]

Mr. J. Allen Jones (President, Calgary Personnel Association: and Manager, Compensation and Employment, Sulpetro Ltd.): Mr. Chairman, honoured members, my name is Allen Jones. I am president of the Calgary Personnel Association. With me is Mr. Ray Murrill. He is on the legislation committee of the Calgary Personnel Association. Mr. Murrill has 16 years' experience in the pension area and has co-ordinated our brief in surveying our members and putting the brief together.

We had the opportunity to review previous testimony from your previous hearings. Also we listened to your questions and comments yesterday and talked with your researchers. We were very impressed with the insight you have into the pension question.

Recognizing all the time, effort and cost involved in this exercise, we feel it is an excellent method of seeking interested public views. Written is one thing, but to meet with you face to face and hear your individual questions reassures us that government is not some faceless body, but real people.

To give you some background into the Calgary Personnel Association, we are an organization of approximately 500 members. Half of our members are female, and our association is comprised of human resources practitioners. As practitioners in human resources, we feel we have a unique position as employees in various organizations, in that we represent the employee's views to management, as well as informing management of the competitive employment market. And on the other hand, we represent management's policies to the employees, communicate those policies and the rationale for those policies.

As far as Calgary is concerned, the oil and gas industry is the predominant industry; and we described in our brief what we feel is a typical plan—1.6% of final average earnings times the number of years of service in the plan—and a non-contributory plan.

In addition, many oil and gas companies have a savings plan. This aspect of company benefits is most popular with the employees because the benefit is immediate and tangible; they can see an account with their name on it and the amount of money involved. Pensions are somewhat more nebulous, because they are long term, some time in the future for many employees, 20 to 30 years into the future, before some kind of benefit will be payable.

Calgary has a high percentage of non-union employees, compared to, for example, British Columbia, and somewhat of a younger population. Statistics indicate that Calgary's average age is 25 compared with, for example, Ontario where the average age is 30.

We have given you a little bit of background on the association and the Calgary environment. I would now like to turn it over to Ray Murrill who will discuss the survey of our membership and the findings we came up with in talking to our members.

[Translation]

M. J. Allan Jones (président, Calgary Personnel Association et administrateur rémunération et emploi, Sulpetro Ltée): Monsieur le président, messieurs les députés, je m'appelle Allan Jones et je suis président de l'Association du personnel de Calgary. Je suis accompagné de Ray Murrill qui fait partie du comité sur les lois de notre association. M. Murrill s'occupe de pension depuis 16 ans et il s'est chargé de coordonner la préparation de notre mémoire, dont un sondage auprès de nos membres.

Nous avons eu l'occasion de jeter un coup d'oeil aux témoignages que vous avez déjà entendus. De plus, hier nous avons écouté quelles questions vous posiez et quelles observations vous faisiez et nous avons discuté avec vos chercheurs. Nous avons été vivement impressionnés par les connaissances que vous semblez avoir de toute la question des pensions.

Étant donné le temps, l'effort et les coûts qu'entraîne un tel exercice, nous croyons que c'est là une excellente méthode pour connaître le point de vue des intéressés. Envoyer un mémoire écrit, c'est une chose, mais pouvoir vous rencontrer face à face pour entendre les questions que vous posez nous confirme que le gouvernement n'est pas un organisme anonyme mais un ensemble de personnes en chair et en os.

Quant à l'Association du personnel de Calgary, c'est une organisation qui regroupe quelque 500 membres, dont la moitié sont des femmes. Notre association regroupe des travailleurs dans le domaine des ressources humaines. À ce titre, nous estimons occuper une place unique comme employés de divers organismes puisque nous faisons part des opinions des employés à l'administration et nous informons également l'administration du marché compétitif de l'emploi. Nous faisons également part des politiques de l'administration aux employés en leur expliquant leur raison d'être.

Pour ce qui est de Calgary, vous savez que l'industrie du pétrole et du gaz y est prédominante. Dans notre mémoire, nous décrivons un régime typique, soit 1.6 p. 100 des revenus moyens des dernières années multiplié par le nombre d'années de cotisation au régime, et un régime non contributif.

En outre, plusieurs sociétés de pétrole et de gaz ont un régime d'épargne. C'est là l'avantage le plus populaire auprès des employés car son effet est immédiat et tangible puisqu'ils ont un compte à leur nom et qu'ils en connaissent le solde. Pour les pensions, c'est un peu plus nébuleux puisque c'est à plus long terme car, pour la plupart des employés, on ne pourra en retirer un avantage monétaire que dans 20 ou 30 ans.

À Calgary, il y a un fort pourcentage d'employés non syndiqués, par rapport à la Colombie-Britannique par exemple, et la population y est un peu plus jeune. D'après les statistiques, l'âge moyen y est de 25 ans alors qu'en Ontario, l'âge moyen y est de 30 ans.

Voilà donc quelques données sur l'association et sur la ville de Calgary. Je vais maintenant céder la parole à Ray Murrill qui va vous parler du sondage que nous avons mené auprès de nos membres et des conclusions auxquelles nous en sommes arrivés.

[Texte]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Jones. Mr. Murrill.

Mr. R. F. Murrill (Legislation Committee, Calgary Personnel Association): Mr. Chairman, let me briefly summarize the issues we support and then those which present us with some misgivings.

The first one is that we, like many other groups, support the idea of increasing the CPP as soon as possible to the average industrial wage. Second, we support the need to increase the GIS for single pensioners as soon as possible, even though, as the chairman was saying yesterday, it may cost \$2 billion or more, and possibly, in talking to the researchers, it might cost \$3 billion. Third, we believe that private pension plans should have mandatory participation for full-time staff after a reasonable waiting period.

Our members also feel there should be reasonable minimum benefit dollar requirements for pension plans. We also support the concept of improving vesting from the current age of 45 and 10-year service rule. We also believe that if you are going to have improved vesting, if legislation is going to require credit splitting, we will definitely need a portability mechanism such as the registered pension account so that employers do not have to be keeping small amounts of pensions for possibly 30 years.

Most of the issues we support. Where we disagree, Mr. Chairman, is with proposals which would turn the pension system upside down and reduce flexibility for employees, such as increasing the CPP from the present 25% level, mandatory private pension plans, and mandatory indexing for private plans.

We believe, Mr. Chairman, that Canadians have no idea of what the current government benefits are costing them and will cost them over time and that until they are given a realistic total picture of these costs they cannot properly, if you will, vote on the issue of pension reform.

• 1000

Since we prepared our submission, we have done some analysis of this total cost question. We were looking at the green paper, which has a tendency to look at costs as a percentage of GNP, and that creates the impression the incremental costs of the recommendations are very minimal. One thing that is not mentioned in the green paper, of course, is the increased cost of the GIS recommendations.

So, Mr. Chairman, taking various sources such as the government's financial statements for the year just ended, the cost of CPP, the cost of Old Age Security and GIS, what we did is put them all together and included the cost of a typical Calgary pension plan, which is around 8% to 10% of payroll. What we found, surprisingly, is that the present cost—that is a percentage of the average industrial wage—of all these things

[Traduction]

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Jones. Monsieur Murrill.

M. R.F. Murrill (Comité des lois, Calgary Personnel Association): Monsieur le président, je vais rapidement résumer les questions avec lesquelles nous sommes d'accord et celles pour lesquelles nous avons quelques réserves.

Comme beaucoup d'autres groupes, nous sommes en faveur de porter le RPC le plus rapidement possible au niveau du salaire industriel moyen. Nous sommes aussi en faveur d'une augmentation du SRG pour les célibataires le plus rapidement possible même si, comme l'a dit le président hier, cela pourrait coûter au moins \$2 milliards et, d'après les chercheurs, peut-être même \$3 milliards. Enfin, nous croyons que les régimes de pension privés devraient être obligatoires pour les employés à temps plein après un délai d'attente raisonnable.

Nos membres croient également que les régimes de pension devraient prévoir des prestations minimales raisonnables. Nous sommes également en faveur d'une amélioration de la dévolution acquise en ce moment à partir de l'âge de 45 ans accompagnée de 10 ans d'ancienneté. Si on désire améliorer ainsi la dévolution, surtout si la loi exige la division des crédits, il faudra très nettement prévoir des mécanismes de transférabilité comme par exemple un compte enregistré de pension afin que les employeurs ne soient pas obligés de maintenir de petits montants pendant 30 ans.

Voilà la plupart des suggestions avec lesquelles nous sommes d'accord. Là où cela ne va plus, monsieur le président, c'est lorsqu'on fait des suggestions qui renverseraient totalement le système des pensions et qui limiteraient la latitude des employés comme celle par exemple d'augmenter le niveau du RPC qui est actuellement à 25 p. 100, d'imposer des régimes de pension privés obligatoires et de rendre l'indexation obligatoire pour les régimes privés.

Monsieur le président, nous croyons que les Canadiens n'ont pas la moindre idée de ce que coûtent en ce moment les prestations versées par le gouvernement ni de ce que cela coûtera à l'avenir et tant que nous ne leur aurons pas brossé un tableau tout à fait réaliste de ces coûts, ils ne pourront pas se prononcer sur la réforme des pensions en toute connaissance de cause.

Depuis la rédaction de notre mémoire, nous avons fait certaines analyses de cette question de coûts. Dans le Livre vert, on a tendance à considérer les coûts comme un pourcentage du PNB, ce qui donne l'impression que les augmentations de coûts proposées dans les recommandations sont vraiment minimes. Ce qu'on ne dit pas dans le Livre vert, évidemment, c'est combien coûtera l'augmentation du SRG.

Par conséquent, en utilisant diverses sources dont les états financiers du gouvernement pour l'année qui vient de se terminer, nous avons additionné le coût du RPC, ceux de la sécurité de la vieillesse et du SRG, plus le coût d'un régime de pension typique à Calgary qui correspond à environ 8 à 10 p. 100 des frais de personnel. Nous nous sommes ainsi rendu compte que le coût actuel de tous ces avantages, soit un

[Text]

is almost 20% of payroll. That is a lot of money, and that is just for the 1983 level.

Now, as Mr. Reid mentioned before, when you add in the fact that the CPP will increase over time and the cost of ad hoc indexing—as many Calgary employers like to do; but they are not really costing that much right now, because it is a young workforce—the current system is looking at something like 25%. Now, if we add on the green paper recommendations for the Canada Pension Plan and mandatory indexing, we are getting over 30% of the total system. It is that order of magnitude which is the reason why you are finding resistance from the private sector for further changes, which may appear to be relatively minor in the total view. It is like the straw that breaks the camel's back.

Now, we do not propose to get into all the numbers. We will be happy to discuss how we came up with them with your researchers. But the order of magnitude is significant; and when you go back to the Canadian public, we are hoping you will do a job in letting them know what these things do cost in a real-world sense.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, sir. Is that the end of your submission?

Mr. Jones: That concludes our submission. We welcome questions you may have.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Reid, would you like to start off? You were complaining that I was cutting you off before.

Mr. Reid (St. Catharines): I certainly would join you, Mr. Chairman, in welcoming the Calgary Personnel Association to our task force hearings and to hear their comment that they would be pleased to discuss with our researchers, in their degrees of expertise, how you arrive at the cost percentage figures, and particularly, the total pension cost sheet which you have distributed among us this morning.

We are here with a distinct purpose in mind, however; and that is not to put people out of business, as some people suggest. What we are also saying is that there has to be a degree of equity and fairness among Canadians, and with no intent of keeping certain segments of our populace in poverty for all time. At the same time, we are concerned with that cost, which has to maintain a balance between today's workforce and the generations that follow.

I wonder what you can do in Calgary and its district about informing Canadians and business, particularly, and without making any disparaging comment about earlier representations... But there has to be a greater knowledge of the various programs, the benefits that flow from those programs, such as the OAS and the GIS, and costs related to each. When people talk in terms of doubling the Canada Pension Plan, what really are they talking about? So as a personnel organization, what are you doing about informing the public in Calgary, and what more can be done?

[Translation]

pourcentage du salaire industriel moyen, correspond à presque 20 p. 100 de la paie. C'est beaucoup d'argent et pourtant, c'est seulement au niveau de 1983.

Comme l'a dit M. Reid, quand on songe en plus que le RPC augmentera et qu'il arrive certaines indexations spéciales—beaucoup d'employeurs de Calgary le font, ce qui ne coûte pas beaucoup en ce moment étant donné la jeunesse de la main-d'oeuvre—le système actuel s'approche des 25 p. 100. Si on ajoute maintenant les recommandations du Livre vert pour le régime de pensions du Canada et l'indexation obligatoire, on dépasse 30 p. 100 du système. C'est à cause de cet ordre de grandeur que le secteur privé résiste à de nouveaux changements qui peuvent paraître relativement mineurs pris globalement. C'est un peu comme la goutte qui fait déborder le vase.

Nous ne nous proposons pas de nous lancer dans les chiffres. Nous serons heureux de préciser à vos chercheurs comment nous sommes parvenus à ces résultats. L'ordre de grandeur est important et nous espérons que vous ferez bien connaître à la population canadienne le coût réel de toutes ces choses.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. Est-ce la fin de votre mémoire?

M. Jones: Oui. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Reid, voulez-vous commencer? Vous vous êtes plaint d'être interrompu.

M. Reid (St. Catharines): Je me joins à vous, monsieur le président, pour souhaiter la bienvenue à la *Calgary Personnel Association* et je suis heureux d'apprendre qu'ils sont disposés à discuter avec nos chercheurs de la façon dont ils sont arrivés à ces pourcentages, surtout pour ce qui est du coût total de la pension qui figure sur la feuille que vous nous avez distribuée ce matin.

Nous sommes ici dans un but bien précis et ce n'est certes pas celui d'acculer les gens à la faillite, comme certains semblent le croire. Il faut assurer un certain degré d'équité et de justice parmi les Canadiens, c'est-à-dire ne pas maintenir certains segments de la population dans la misère. Pourtant, nous nous préoccupons également des coûts puisqu'il faut atteindre l'équilibre entre la main-d'oeuvre active d'aujourd'hui et les générations qui suivront.

Je me demande comment on peut faire à Calgary et dans sa région pour informer les Canadiens et les entreprises en particulier sans pour autant faire des commentaires peu élogieux sur les autres mémoires... Il faut qu'on connaisse mieux les divers programmes, leurs prestations et leurs coûts, comme par exemple la sécurité de la vieillesse et le SRG. Quand les gens suggèrent de doubler le Régime de pensions du Canada, que veulent-ils dire au juste? Vous regroupez des gens qui travaillent dans les ressources humaines; que faites-vous donc pour informer le public de Calgary et que pourrait-on faire de plus?

[Texte]

Mr. Jones: Our members are responsible for communicating to employees. I believe you heard yesterday from a couple of companies that do try to give information to the employees on all the aspects of pension, whether it be the public Canada Pension or their private plan. One of our members suggested something similar to the ParticipAction Program, which has been well received by the Canadian public, if there were something aimed at the total public. Employees in pension plans are provided with the information, generally speaking.

Mr. Murrill: Mr. Reid, we have only just come up with these numbers ourselves. We have tried to step back from the situation and put ourselves in your shoes. Why is it that employers in the private sector are so concerned about all these things? We see you grabbing with the total cost question; so only within the last week, we have come up with this particular analysis, which is quite startling. We would intend to publicize this information amongst our membership, of course, and it could certainly be gathered for members of the press who are in attendance here.

Mr. Reid (St. Catharines): I have just one last question, Mr. Chairman. Your association has come up with a recommendation or a comment, at least, to the extent that you are opposed to mandatory private coverage.

Mr. Murrill: That is right.

Mr. Reid (St. Catharines): The small businessman is one of those categories that deals with a number of part-time employees; and for a large part, they have no pension plans whatsoever. Have you considered the RPA aspect of the green paper as a way and means of locking in a pension account and as a way and means of giving retirees who have spent their lives in small business some pension benefit when they retire? As an alternative to that, we have to find a way and means. Have you any other alternative suggestion as to how we could bring small business into this coverage program?

Mr. Murrill: Mr. Chairman, I can speak from my experience as a consultant to a lot of small businesses in the Prairies, including businesses in Saskatchewan. Legislation there is such now that it makes it ridiculous for an employer to put in a defined benefit pension plan. The regulations and actuarial indications are such that it would probably cost more to administer the plan than the actual pension benefits provided. So you need to go into the money purchase concept, which is what you are talking about with the RPA.

Currently, as I understand it, the only new plans in Saskatchewan are money purchase plans, and they are primarily amongst small employers. So the concept of an RPA or encouraging those kinds of things will help; and it is something people can relate to, because the population at large is not in pension plans primarily. They do not understand pensions, but they understand RRSPs; and the RPA is a similar concept. That assumes that employer and employee can afford to put money into something such as an RPA. The real conundrum is of course that there are many small business employers who say, and they know better than we do, that they cannot afford to put money into any kind of supplementary income scheme, government and/or private sector. It seems to me that until you almost hit them over the head with a baseball bat in the form

[Traduction]

M. Jones: Nos membres sont responsables des communications avec les employés. Hier, vous avez entendu quelques sociétés qui essaient effectivement de renseigner leurs employés sur tous les aspects des régimes de pension, publics et privés. L'un de nos membres a suggéré une formule semblable à celle du programme Participaction qui a été très bien accueillie par la population et qui visait justement le grand public. En général, les employés qui ont des régimes de pension sont informés.

M. Murrill: Monsieur Reid, nous venons tout juste d'arriver à ces chiffres nous-mêmes. Nous avons essayé de prendre un peu de recul et de nous mettre dans votre peau. Pourquoi les employeurs du secteur privé se préoccupent-ils autant de toutes ces choses? Nous voyons que vous vous débâtez avec toute la question du coût total. C'est donc depuis quelques jours seulement que nous avons préparé cette analyse qui est fort étonnante. Nous avons l'intention de communiquer cette information à nos membres évidemment et nous pourrions également la partager avec les journalistes qui sont ici.

M. Reid (St. Catharines): Une dernière question, monsieur le président. Votre association se dit opposée aux régimes privés obligatoires.

M. Murrill: C'est exact.

M. Reid (St. Catharines): Les petites entreprises souvent ont des employés à temps partiel qui n'ont aucun régime de pension. Avez-vous songé au CPE dont il est question dans le Livre vert pour assurer une pension aux retraités qui ont travaillé toute leur vie dans une petite entreprise? Il faut absolument trouver une solution à ce problème. Pouvez-vous songer à d'autres suggestions qui permettraient d'assurer des pensions aux employés des petites entreprises?

M. Murrill: Comme je suis expert-conseil pour beaucoup des petites entreprises des Prairies, y compris de la Saskatchewan, je peux vous parler d'expérience. La loi dans cette province est telle qu'il est ridicule pour un employeur de proposer un régime de pension à prestations définies. Les règlements et les contraintes actuarielles sont telles que les frais d'administration seraient sans doute supérieurs aux pensions versées. Il faut alors penser aux régimes à cotisations déterminées comme le CPE dont vous parlez.

À l'heure actuelle, si je ne m'abuse, les seuls nouveaux régimes inscrits en Saskatchewan sont précisément des régimes à cotisations déterminées que l'on retrouve surtout dans les petites entreprises. Cette formule aidera donc probablement, surtout que les gens peuvent comprendre cela puisque la population en général n'a pas de régime de pension. On ne comprend pas les régimes de pension mais on comprend bien les REER. Or, le CPE est un concept semblable. Cela suppose que l'employeur et l'employé peuvent se permettre de verser de l'argent dans quelque chose comme un compte de pensions enregistré. Mais le noeud de l'affaire, bien sûr, c'est qu'il y a beaucoup de petits entrepreneurs, et ils sont mieux placés pour savoir ce qui se passe que nous, qui disent qu'ils ne peuvent pas se permettre de verser de l'argent dans un quelconque régime

[Text]

of a tax penalty of some kind, you are not going to get a tremendous surge of pension plans among the small business sector.

[Translation]

visant à garantir des revenus supplémentaires, que ce régime soit géré par le gouvernement ou par le secteur privé. À moins de leur donner un véritable coup de masse, sous forme d'une pénalité fiscale, par exemple, je ne pense pas que vous allez constater dans le milieu des petites sociétés une ruée vers les régimes de pensions.

• 1010

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

The Vice Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Yes. I would also like to thank the Calgary Personnel Association for coming before us today. I know, from speaking briefly with Mr. Murrill yesterday and looking at the brief, that they have spent a considerable amount of time going into this and I guess we will carry on doing so. I am very interested in the figures and will be looking closely at them with our researchers, because figures will decide a lot of things when all is said and done. But the essential thing is to try to get as accurate figures and projections as you can. Do most of the companies that your 500 people represent have private pension plans

Mr. Murrill: Mr. Chairman, that is the case. Most of the members of the association come from relatively large organizations, some of whom have appeared before you. There are a few members of the association who are in business for themselves—for example, recruiting firms, and they technically would not have a pension plan. Revenue Canada regulations do not allow them to have a pension plan because they are shareholders. To answer your question, I can only think of one firm in Calgary that has more than 100 employees that does not have a pension plan.

Mr. Weatherhead: Do you find much difference in the opinion of the employees whom you more or less represent in your various companies? Do you find much difference of opinion between the younger and older workers as to the necessity for pensions?

Mr. Jones: I would say there is quite a difference in perception, depending on age. The younger employees, if they have the option of opting out of a plan, would choose to do so because they need all the cash to save up for their first home or townhouse or something along that line. They need the cash in hand.

Mr. Weatherhead: And old age is a long way away.

Mr. Jones: That is right. And they may never get there. So that is the viewpoint of the younger employees, and as you get into your mid to late 30s, then you start thinking about it. Maybe by then you have your home situation on a course that you can handle. So you can change your sights towards investments and taking care of the future.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Oui. J'aimerais tout d'abord remercier les représentants de la *Calgary Personnel Association* d'être venus comparaître devant nous aujourd'hui. Je sais, d'après la brève discussion que j'ai eue avec M. Murrill hier et d'après ce que dit le mémoire, qu'ils ont consacré beaucoup de temps à étudier la question, et je suppose que nous allons poursuivre cette étude. Je suis tout particulièrement intéressé par les chiffres qu'ils nous donnent, et nous allons les examiner de près avec nos chercheurs, car, tout compte fait, les chiffres décident de beaucoup de choses. Ce qui compte, c'est obtenir des chiffres et des projections aussi exactes que possibles. La plupart des sociétés que vos 500 membres représentent offrent-elles des régimes de pensions privés?

M. Murrill: C'est exact, monsieur le président. La plupart des membres de notre association travaillent pour des organismes assez importants, dont certains ont d'ailleurs comparu devant vous. Notre association compte également quelques membres indépendants, je songe notamment à des sociétés de recrutement qui, techniquement parlant, n'auraient pas de régime de pensions. Les règlements du ministère du Revenu ne le leur permettent pas, car ces personnes sont considérées comme étant des actionnaires. Pour répondre à votre question, je ne vois qu'une seule société à Calgary qui compte plus de 100 employés et qui n'ait pas de régime de pensions.

M. Weatherhead: Y a-t-il beaucoup de divergences d'opinion parmi les employés que vous représentez plus ou moins? Y a-t-il des divergences d'opinion quant à la nécessité d'avoir des régimes de pension entre les jeunes travailleurs et les employés plus âgés?

M. Jones: Il existe d'importantes différences au niveau de la perception selon l'âge. Si l'on donnait aux jeunes employés la possibilité de ne pas participer à un régime de retraite, ils le feraient, car ils ont besoin de tout leur argent comptant pour acheter leur première maison ou autre chose. Ils ont besoin de l'argent tout de suite.

M. Weatherhead: Et la vieillesse leur semble bien loin.

M. Jones: C'est exact. Et ils n'y parviendront peut-être jamais. Voilà donc le point de vue des employés les plus jeunes. Mais les gens qui approchent de la quarantaine commencent à y réfléchir. À cet âge-là d'ailleurs, les employés ont acheté leur maison et ils éprouvent moins de difficulté au niveau des paiements. Ils peuvent donc se permettre de s'orienter vers des investissements ou de s'intéresser à l'avenir.

[Texte]

Mr. Weatherhead: Because you have a younger population in general out here, that would mean you have a younger workforce in general, too, I suppose.

Mr. Jones: We would assume that, yes.

Mr. Weatherhead: Would you have any idea what the average age of the workforce that you represent would be, say, within a five-year range or something like that?

Mr. Murrill: Typically you would work around the assumption of about age 30. It would not be much more than that, except for a labour-intensive organization such as Burns or Safeway or something like that.

But a lot of Calgary's firms are very new or have tripled in size within the last three years, and there has been a mad scramble to get people. This also features a lot of professional people in town. I would like to give an example of a situation I encountered, which really surprised me, and this was a small group... only 15 employees. Their company had the most generous pension plan that Revenue Canada regulations would allow—fully company paid. The biggest beef the employees had in an employee meeting about this pension plan was the fact that the company provided this plan, reduced their RRSP maximum from \$5,500 to \$3,500. They are not thinking in terms of a career with that particular employer. They are thinking in terms of "I am a professional. I will be moving on." So they are more concerned about RRSPs than they are about the greatest pension plan that could be allowed. I found that surprising.

Mr. Weatherhead: The average age of your employees is young, say, as compared to Hamilton or something like that, or maybe St. Catharines. Would that not reflect quite drastically their opinions as shown in your brief with respect to different aspects of the pension situation?

Mr. Murrill: You would think it might. But Mr. Weatherhead, I do not think the things that we have come up with are much different from what you will be hearing from the business committee on pension plans, or other private sector organizations. The only thing I can echo on that, that the members are young, is a fear that your chairman mentioned yesterday, and a fear that a number of them have mentioned, that the CPP may not exist—the fund may not exist by the time they retire. I would agree with what your chairman said, that that is not likely to happen in the real world. But this is a perception and, of course, this is what you are dealing with as politicians.

Mr. Weatherhead: Now, the people are in favour of a substantial increase in the Guaranteed Income Supplement for the present elderly who are now in need. Do you have any ideas with regard to the huge sums of money that might be involved in that? Do you have any idea of how that might be funded or how those moneys might be obtained?

[Traduction]

M. Weatherhead: La population dans son ensemble dans cette région étant relativement jeune, je suppose que cela signifie que la population active est également plus jeune en général.

M. Jones: Oui, je le crois.

M. Weatherhead: Pourriez-vous nous donner une idée de l'âge moyen des travailleurs que vous représentez, à cinq années près par exemple?

M. Murrill: On suppose en général que l'âge moyen est d'environ 30 ans. Ce ne serait pas beaucoup plus élevé que cela ailleurs que dans des organismes qui emploient beaucoup de gens, comme par exemple Burns, Safeway, ou une autre société de même importance.

Un grand nombre des entreprises installées à Calgary sont très nouvelles; et il y en a parmi les anciennes dont la taille a triplé au cours des trois dernières années et pour qui c'était vraiment la panique pour trouver des gens. Et il y a également beaucoup de membres de professions libérales en ville. J'aimerais vous donner un exemple d'une situation que j'ai constatée et qui m'a vraiment étonné. Il s'agissait d'un petit groupe, avec seulement 15 employés. Leur société avait le régime de pensions le plus généreux que permettent les règlements du ministère du Revenu: le régime était entièrement payé par l'employeur. Lors d'une réunion des employés, ceux-ci se sont plaints du fait que lorsque la société leur offrait ce régime, leur dépôt maximal dans leur REER était passé de 5,500 dollars à 3,500 dollars. Ces gens n'envisagent pas faire carrière dans cette société. Ils se disent: «Je suis un travailleur professionnel. Je vais aller ailleurs un jour». C'est pourquoi ils s'intéressent davantage à leur REER qu'au régime de pensions qu'on leur donne, qui était le meilleur possible. J'ai trouvé cela tout à fait étonnant.

M. Weatherhead: La moyenne d'âge de vos employés est jeune par rapport à la population active de Hamilton ou peut-être de St. Catharines. Ce facteur ne serait-il pas déterminant dans les opinions énoncées dans votre mémoire concernant différents aspects de la situation en matière de pensions?

M. Murrill: On aurait tendance à le penser. Mais je ne crois pas, monsieur Weatherhead, que les choses que nous vous avons expliquées diffèrent beaucoup de ce que vous diront le comité du milieu des affaires sur les régimes de pensions ou d'autres organismes du secteur privé. La seule crainte que j'ai en ce qui concerne ces jeunes membres, et c'est une crainte que votre président a d'ailleurs mentionnée hier, c'est que le RPC n'existera peut-être plus... le fonds n'existera peut-être plus lorsque ces jeunes prendront leur retraite. Mais je partage l'avis de votre président qui a dit qu'il ne s'attend pas à ce que cela se passe réellement. Mais c'est une perception, une impression, et c'est cela qui vous importe en tant que politiciens.

M. Weatherhead: Les gens appuient l'idée d'augmenter considérablement le Supplément du revenu garanti pour les personnes âgées qui sont présentement en situation de besoin. Avez-vous une idée des énormes sommes d'argent qui seraient nécessaires pour faire cela? Avez-vous une idée de la façon

[Text]

Mr. Murrill: Mr. Chairman, the biggest conundrum you face is: Where is that money going to come from? Everybody agrees to that need. I have not heard any group contradict that point of view. But very few have any idea of what it is going to cost. To get that kind of money, in the present financial situation, it seems that there is probably only one source and that is a tax increase, and presumably that is politically unpalatable at the present time.

Mr. Weatherhead: If everybody, including the people you represent, thinks these elderly should be brought up to the poverty line, why would a tax increase be unpalatable?

Mr. Murrill: I agree with what you are saying. Before dealing with issues such as indexing of pension plans, there is an awful lot of communication that would have to be given as to what the problem is and what it will cost and so forth.

As Allan said earlier, if you communicate the concept properly, the Canadian public will respond.

Mr. Weatherhead: Thank you for now, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you. I have one question. On page 7, you indicate that most of your members favour full vesting after five years. Can you tell us what their reaction would be to phased-in vesting, from two to five years say; 25% vesting after two years, 50% vesting after three years. Would they be opposed to that, would they swallow that more easily or ...

• 1020

Mr. Murrill: Mr. Chairman, on the issue of five-year vesting, I believe the members support that as being a significant improvement from the present rule of age 45 and 10 years service. The Canadian tradition is not to go all the way in one jump. The idea that you suggest of sort of partial vesting, you sort of wonder whether ... It becomes complicated to explain these things, and are the incremental benefits really worth the effort? You are either going to do it or you do not.

What do you think about that, Allen?

Mr. Jones: One thought that I have on the vesting, seeing employees' reaction upon termination, is they would like to get whatever moneys they can out of the pension plan into their control as opposed to leave it in a plan they cannot get their hands on. So you tend to see them: Oh, good, I am not locked in by the 45-and-10 rule, or the plan regulations; I will transfer it to an RSP, my own personal RRSP. That could be part of

[Translation]

donc on pourrait obtenir ces fonds ou d'où ces derniers pourraient provenir?

M. Murrill: Monsieur le président, le plus gros problème que vous ayez à résoudre, c'est le suivant: d'où va provenir cet argent? Tout le monde est d'accord pour dire qu'il existe un besoin. Je ne connais aucun groupe qui ait dit le contraire. Mais très peu de gens ont une idée de ce que cela va coûter. Étant donné le contexte économique actuel, il me semble que le seul moyen d'obtenir cet argent, c'est d'augmenter les impôts. Et politiquement parlant, cela ne serait pas très facile à digérer dans l'immédiat.

M. Weatherhead: Si tout le monde, y compris les gens que vous représentez, pense que ces personnes âgées devraient voir leur revenu ramené au moins au niveau du seuil de la pauvreté, pourquoi une augmentation des impôts ne serait-elle pas acceptable?

M. Murrill: Je suis d'accord avec ce que vous venez de dire. Avant de pouvoir régler des questions comme l'indexation des régimes de pensions, il faudrait qu'il y ait beaucoup de communication, il faudrait qu'on parle beaucoup du problème et de ce que coûteraient les solutions envisageables, et caetera.

Comme le disait tout à l'heure Allan, si vous communiquez ou si vous expliquez bien le concept, le public canadien réagira.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci. J'ai une seule question. À la page 7 de votre mémoire, vous dites que la plupart de vos membres appuieraient le principe de la pleine dévolution des pensions après une période de cinq ans. Pourriez-vous nous dire de ce qu'ils penseraient d'une dévolution progressive, effectuée entre deux et cinq ans, par exemple? Supposons qu'il y ait une dévolution à 25 p. 100 après deux ans, et une dévolution à 50 p. 100 après trois ans. S'y opposeraient-ils, ou alors l'avaleraient-ils plus facilement, ou bien ...

M. Murrill: Monsieur le président, pour ce qui est de la question de la dévolution après une période de cinq ans, je pense que nos membres diraient que ce serait une grosse amélioration par rapport au système actuel qui veut que les employés aient atteint l'âge de 45 ans et qu'ils aient accumulé dix années de service. La tradition canadienne veut qu'on ne couvre pas toute la distance en un seul bond. L'idée d'une dévolution partielle que vous avez proposée ... il y a lieu de se demander si ... Il devient difficile d'expliquer ce genre de chose, et il faut savoir si les avantages progressifs que cela amènerait en valent vraiment la peine. Vous allez soit le faire, soit ne pas le faire.

Qu'en pensez-vous, Allan?

M. Jones: Ce que je pourrais dire au sujet de la dévolution, ayant constaté les réactions des employés lorsqu'ils quittent, c'est qu'ils préféreraient mettre la main sur l'argent qu'ils ont pu verser dans un régime de pension, plutôt que de le laisser quelque part où ils ne peuvent s'en servir. Lorsqu'ils ne sont pas assujettis à des règles dans le genre «avoir 45 ans et dix années d'ancienneté», ils transfèrent cet argent à un régime

[Texte]

the reason for the five years; it would be a movement from the present 10-year rule.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): As you know, one of our problems is coverage, particularly in the private sector. Have you any proposals you might suggest to this committee as to how to get more firms involved in the pension field?

Mr. Murrill: Mr. Chairman, I believe it is sort of the question that was asked before. As you know—you have learned quite a bit over the last few months—the problem is the smaller employer; that employer will look at the financial impact of the situation at the present time and consider it very carefully. The only concept that I can throw out to you is the idea about some kind of a tax penalty that sort of hits them over the head for not having a pension plan. The longer-term small business firm is concerned about these issues, but right now is concerned about survival. Sort of spread the good word; I do not . . .

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Really, what you are saying, though, is that the only reason a company does not have a pension plan is because its profit picture is rather small. Do you think that is really true, or are some private companies avoiding it even though they could well afford it? That is the sort of thing we would like to get at. In your experience, have you found companies that could well afford to have pension plans but do not have them?

Mr. Murrill: It is hard to quantify that.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I suppose it is.

Mr. Murrill: Every business, whether it is large or small, approaches these issues in a different way. Some small employers do have the concept that the idea of this is a team; call it a reward, whether it is for being members of that team, and they are concerned about that. They might do it through stock, profit sharing, or . . . The longer they are in business the more likely they are going to want to put in a pension plan. But there are other exceptions, specially in the smaller employers—the one, two, three, four, five people—where the pension regulations have been such in the past that they have prevented that employer from putting in a pension plan. So now you come back and say well, gee, you should have a pension plan.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Okay. I am glad you gave us these figures, the total pension costs; they are very revealing. Have you talked these figures over with our research staff?

Mr. Murrill: Not at this point.

[Traduction]

enregistré d'épargne ou à leur propre régime enregistré de pension. C'est peut-être ce qui explique pourquoi ils préféreraient que cela se fasse après cinq ans. Ce serait une amélioration par rapport à la situation actuelle.

Le vice-président (M. Dantzer): Comme vous le savez, l'un de nos problèmes, c'est la protection, surtout en ce qui concerne le secteur privé. Auriez-vous des idées à donner au Comité au sujet de ce que nous pourrions faire pour que davantage de sociétés décident d'ouvrir des régimes de pension à leurs employés?

M. Murrill: Monsieur le président, je pense que vous nous avez déjà posé une question du même genre. Comme vous le savez—car vous avez beaucoup appris au cours des quelques derniers mois—le problème se situe au niveau des petits employeurs. Les employeurs de cette catégorie examineront l'incidence financière de la situation et ils étudieront la chose de très près. La seule idée que j'aurais à vous donner, ce serait de prévoir une pénalité fiscale dont ils seraient frappés s'ils ne prévoyaient pas de régime de pension. Les petites sociétés à long terme s'intéressent à ces questions, mais à l'heure actuelle, elles sont préoccupées par leur propre survie. Il faudrait propager la bonne nouvelle. Je ne . . .

Le vice-président (M. Dantzer): Ce que vous dites, en vérité, c'est que la seule raison pour laquelle une société n'a pas de régime de pension, c'est que ses profits sont relativement faibles. Pensez-vous que ce soit vraiment le cas, ou pensez-vous qu'il y ait certaines sociétés privées qui s'y refusent même si elles peuvent se le permettre financièrement? C'est ce que nous aimerions savoir. Connaissez-vous des sociétés qui pourraient très bien se permettre des régimes de pension mais qui n'en ont pas?

M. Murrill: C'est une chose qu'il est difficile de quantifier.

Le vice-président (M. Dantzer): Je me l'imagine bien.

M. Murrill: Toutes les sociétés, qu'elles soient petites ou grosses, envisagent ces questions dans des optiques différentes. Certains petits employeurs considèrent que leurs employés constituent une équipe; et pour eux, un régime de pension, c'est une forme de récompense qu'ils veulent donner aux membres de l'équipe, et la question des pensions les intéresse. Ils leur donnent peut-être une récompense sous forme d'actions, de partage des profits ou . . . Plus ils font affaire depuis longtemps, plus ils vont vouloir offrir à leurs employés un régime de pension. Mais il y a des exceptions, notamment dans les rangs des petits employeurs, c'est-à-dire ceux qui emploient une, deux, trois, quatre ou cinq personnes. Et pour cette catégorie d'employeurs, les règlements en matière de pension ont par le passé été tels qu'ils les ont empêchés de mettre en place des régimes de pension. Et vous allez maintenant aller leur dire qu'ils devraient en avoir.

Le vice-président (M. Dantzer): Très bien. Je suis ravi que vous nous ayez fourni ces chiffres pour les coûts totaux des pensions. Ils sont très révélateurs. Avez-vous discuté de ces chiffres avec nos chercheurs?

M. Murrill: Non, pas encore.

[Text]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): My impression is that they do not altogether agree with some of the conclusions. It would be interesting if you had a talk with them.

Mr. Murrill: Sure. I would not expect them not to agree with all the numbers, because it is a different perspective, Mr. Chairman; that is the key thing, as opposed to say minimizing what the apparent cost is. Let us look at the other side, or a total cost picture that people can understand.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I think it is absolutely essential that we have the total cost picture involved, because certainly in the long run it is the productivity of the country that is going to be faced with paying these costs, so we should know what they are.

David.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, it seems that we have quite an anomaly—this may not be quite the right word. We have the younger workers who are quite mobile and would be quite content—more than content, happy—to get back their moneys that they put into a pension plan when they go job to job, when old age will not happen to them for a period. At the same time, we are saying we should bring the vesting period down from 10 years and down from age 45, and in some way kind of try to protect them, because we know that most of them will get to old age—almost protect them against themselves. You have the freedom of choice and investments and everything else, but we all think that most people may not invest as well as is possible at age 25. There are all sorts of other competitions for the money.

Without getting too philosophical about everything, I think it is important to know how you reconcile these two different, legitimate points of view—that we would like to encourage our people to have better pensions when they retire so the state will not have to step in in 30 or 40 years and heavily subsidize them, better pensions with their own money and their employer's money, and at the same time reconcile their wishes to spend the money the way they now would want to in the meantime, particularly when they are young.

Mr. Murrill: Mr. Weatherhead, I think what you are talking about is exactly the reason why many companies in this city, especially in the oil and gas sector, provide non-contributory pension plans and then provide these savings plans on top of that to give the employees the maximum flexibility.

Al, do you have any further . . . ?

Mr. Jones: One thought that crossed my mind as you were asking the question is making it optional to join plans until age 30, for example, and then have that vesting provision lowered from 10 years down to some lower number—5 is what our members suggested would be reasonable. That gives, for instance, approximately 35 years in the pension plan, given portability is implemented. That is probably the problem

[Translation]

Le vice-président (M. Dantzer): L'impression que j'ai, c'est que ces chiffres ne cadrent pas tout à fait avec certaines des conclusions. Ce serait bon que vous en discutiez avec eux.

M. Murrill: D'accord. Mais je ne m'attendrai pas à ce qu'ils soient d'accord avec tous les chiffres, monsieur le vice-président, car il s'agit d'une perspective différente. C'est là l'élément clé, par opposition à l'idée de minimiser les coûts apparents. Il faudrait regarder l'autre aspect de la question, ou alors donner un tableau d'ensemble des coûts que les gens puissent comprendre.

Le vice-président (M. Dantzer): Je pense qu'il est absolument impératif que nous ayons un tableau d'ensemble des coûts, car à long terme c'est grâce à la productivité du pays qu'il faudra payer ces coûts, alors nous devrions savoir de quel ordre ils seront.

David.

M. Weatherhead: Monsieur le vice-président, il me semble qu'il y a une anomalie assez remarquable . . . mais ce n'est peut-être pas le terme qu'il faudrait employer. Il y a, d'un côté, les jeunes travailleurs qui sont assez mobiles et qui seraient satisfaits, ou même ravis, de se voir remettre l'argent qu'ils ont versé lorsqu'ils quittent leur emploi pour aller en commencer un autre. La vieillesse ne les guette pas. Mais de l'autre côté, on dit qu'il faudrait ramener la période de dévolution de dix à cinq ans et que l'on devrait réduire l'âge de l'admissibilité qui est maintenant de 45 ans, afin de les protéger en quelque sorte, parce que nous savons que la plupart d'entre eux atteindront le troisième âge . . . on veut les protéger contre eux-mêmes. Il y a la liberté de choix, les investissements, et tout le reste, mais nous sommes d'avis que la plupart des gens âgés de 25 ans n'investiraient pas bien leur argent. Il y a toutes sortes d'autres choses auxquelles pourrait servir cet argent.

Sans devenir trop philosophique, je pense qu'il est important de savoir comment concilier ces deux points de vue différents mais tout à fait légitimes, à savoir, que nous aimerions encourager les gens à avoir de meilleures pensions lorsqu'ils prennent leur retraite afin que l'État n'ait pas à intervenir d'ici trente ou quarante ans pour leur donner une aide financière . . . de meilleures pensions avec leur propre argent et l'argent de leur employeur . . . et nous voulons en même temps tenir compte de leur désir de dépenser leur argent, entre-temps, comme bon il leur semble, surtout lorsqu'ils sont jeunes.

M. Murrill: Monsieur Weatherhead, ce que vous venez d'expliquer est la raison même pour laquelle nombre de sociétés dans cette ville, notamment dans le secteur pétrolier et du gaz, offrent à leurs employés des régimes de pension non contributifs ainsi que des régimes d'épargne, ce afin que les employés aient autant de latitude que possible.

Al, auriez-vous quelque chose à ajouter . . . ?

M. Jones: Une idée qui m'a traversé l'esprit pendant que vous me posiez la question, c'est que la participation à un régime de pension puisse être facultative jusqu'à l'âge de 30 ans, par exemple, et l'on pourrait également envisager ramener la dévolution de dix à, par exemple, cinq ans, car c'est ce qu'ont proposé nos membres. Cela donnerait en moyenne trente-cinq années de cotisations au régime de pension, à

[Texte]

there—that there is not the portability of the money. So I would suggest, in summary, optional to age 30 and some smaller vesting to 5 years.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Jones, for your presentation; it has been much appreciated by the committee. It was very, very interesting, the information you gave us, particularly those pension cost comparisons.

Mr. Jones: Thank you for the opportunity of appearing before you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you.

The next group is the Western Women's Committee for Pension Reform and the Calgary YWCA. Sheila O'Brien, are you leading off the delegation?

Ms Sheila O'Brien (President, Western Women's Committee for Pension Reform: Executive Member, Board of Directors, Calgary YWCA): Yes, I am.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Would you care to begin?

• 1030

Ms O'Brien: Thank you, Mr. Chairman.

I am Sheila O'Brien. I am the President of the Western Women's Committee for Pension Reform, a board member of the YWCA and in my day job I manage the human resources function of an oil company in Calgary. My colleague is Felicia Melnyk, who is the Chair of the YWCA special committee on pension reform.

Between us we represent the interests of 6,000 women in Calgary, and we would just like to speak briefly to some of our concerns, initially with respect to the recommendations proposed in the green paper.

We commend the government on your actions thus far in the area of pension reform and we are very hopeful that your recommendations will go a long way in addressing the current inequities in the system.

We regard the provision of adequate retirement income to be a shared responsibility, that of government programs, individual savings and private plans. However, there is a great gap in coverage right now. Currently, only 48% of employed Canadians are covered by private plans—54% of males and 38% of females. If you extract from these numbers government plans, only 20% of women in Canada are covered by private plans. Clearly, when only one woman in five in the country has access to private pension plan coverage there is a problem.

[Traduction]

condition bien sûr que la transférabilité des pensions soit assurée. C'est sans doute le problème qui se poserait... il faudrait que l'argent soit transférable. En résumé, donc, je proposerais que les régimes de pension soient facultatifs jusqu'à l'âge de 30 ans et que la période pour la dévolution soit ramenée à cinq ans.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le vice-président.

Le vice-président (M. Dantzer): Je vous remercie pour votre mémoire, monsieur Jones. Le Comité vous en est très reconnaissant. Les renseignements que vous nous avez donnés ont été extrêmement intéressants, et je songe en particulier aux comparaisons des coûts des pensions.

M. Jones: Je vous remercie de nous avoir donné l'occasion de comparaître devant vous.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci.

Les prochains témoins sont des représentants du *Western Women's Committee for Pension Reform* et du *Calgary YWCA*. Sheila O'Brien, c'est vous qui allez commencer, n'est-ce pas?

Mme Sheila O'Brien (présidente du Western Women's Committee for Pension Reform, et membre du Bureau du Calgary YWCA): C'est exact.

Le vice-président (M. Dantzer): Allez-y.

Mme O'Brien: Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Sheila O'Brien. Je suis présidente du Comité des femmes de l'Ouest pour la réforme des pensions, membre du conseil d'administration du Y.W.C.A. et, dans mon travail de jour, je suis chargée de gérer les ressources humaines dans une compagnie pétrolière à Calgary. Ma collègue s'appelle Felicia Melnyk et elle est présidente du Comité spécial du Y.W.C.A. sur la réforme des pensions.

Ensemble, nous représentons les intérêts de 6,000 femmes à Calgary et nous aimerions vous parler brièvement de certaines de nos inquiétudes, d'abord en ce qui concerne les recommandations du livre vert.

Nous félicitons le gouvernement des mesures qu'il a déjà prises dans le domaine de la réforme des pensions et nous espérons que vos recommandations permettront, pour la plupart, de redresser les injustices qui continuent d'exister dans le système actuel.

Nous estimons que l'obligation de prévoir un revenu de retraite suffisant est une responsabilité que les programmes gouvernementaux, les particuliers par le biais de leurs économies et les régimes privés doivent partager. Toutefois, la participation actuelle est insuffisante. En ce moment, seulement 48 p. 100 d'employés canadiens participent à un régime privé... soit 54 p. 100 des hommes et 38 p. 100 des femmes. Si, de ce chiffre, on soustrait les régimes gouvernementaux, seulement 20 p. 100 des femmes au Canada participent à un régime privé. Donc, si seulement une femme sur cinq dans tout

[Text]

We respectfully submit that the primary issue in this whole debate is an issue of coverage, and we would like to recommend that mandatory private pension plan coverage be your number one recommendation. We would like to see all employees over age 25 be covered by plans, and this coverage should be extended to part-time workers. As you know, the government's committee on part-time work has just tabled its report, and they also have recommended that part-time workers have access to all benefit plans. Currently, 75% of the part-time workforce in Canada are women, and once again they are the people who are at risk with lack of coverage in all benefit plans and particularly private pensions.

The second point we would like to make, while not a major point, we think is important. It is that the Charter of Rights and Freedoms in Canada guarantees mobility rights to allow Canadians to move freely within the country to pursue their own lifestyles. The pension legislation in Canada is so different in different jurisdictions. The federal is different from several provinces. Some provinces have top-up; some do not. We would like you to encourage in your recommendations that some kind of a negotiated settlement happen between the provinces to ensure that those provinces that do not have top-up schemes get them and that all Canadians have access to the same level of coverage.

We also think all plans should be inflation protected. However, we do not support necessarily the CAPSA excess interest approach. We believe the inflation protection is a matter between a plan sponsor and his actuary and his investment counsellor and think that decision is one of the plan sponsor's. However, there has to be some kind of recommended or legislated inflation protection, and that, I think, is where we have to start. We have to ask what level of inflation protection we want and then say to the plan sponsors that it is their responsibility.

We continue to be astonished at what is happening with money purchase plans in Canada. We are dismayed that the situation continues to exist whereby women and men at the same age with the same amount of money will receive different annuities through money purchase plans, and of course we recommend that this committee take the leadership with the Saskatchewan and Manitoba governments and recommend the use of unisex mortality tables. We regard insurance to be just that, insurance, a pooling of risk and liability—not a singling out of a group for a lower benefit.

[Translation]

le pays a accès à un régime de pension privé, il n'y a pas de doute qu'il existe un problème.

Nous affirmons avec respect que la question d'importance primordiale dans ce débat est celle de la participation et nous vous exhortons à recommander en priorité que la participation à un régime de pension privé soit obligatoire. Nous aimerions que tous les employés âgés de plus de 25 ans participent à un régime quelconque et même les travailleurs à temps partiel devraient avoir la possibilité d'y participer. Comme vous le savez, le comité gouvernemental chargé d'étudier le travail à temps partiel vient de présenter son rapport et il a recommandé que les travailleurs à temps partiel aient accès à tous les régimes de prestation. Actuellement, 75 p. 100 des travailleurs à temps partiel au Canada sont des femmes et, encore une fois, ce sont les femmes qui sont mal protégées du fait de ne pas participer aux régimes sociaux et surtout aux régimes de pension privés.

En deuxième lieu, nous aimerions souligner un point que nous estimons important. Il concerne le fait que la Charte des droits et libertés garantit à tous les Canadiens le droit de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence ou gagner leur vie dans toute province. Au Canada, la législation dans le domaine des pensions n'est pas la même quand on change de palier de gouvernement ou de province. La loi fédérale est différente de la loi dans plusieurs provinces. Certaines provinces paient la différence; d'autres ne le font pas. À notre avis, il conviendrait que vous recommandiez la réalisation d'un accord négocié avec les provinces en vue de garantir que les provinces dont les régimes sont insuffisants soient modifiés de sorte que tous les Canadiens obtiennent la même garantie.

Nous estimons également que tous les régimes devraient prévoir un mécanisme de protection contre l'inflation. Toutefois, nous ne sommes pas nécessairement en faveur de l'approche adoptée par l'Association canadienne des administrateurs de pension, c'est-à-dire le recours aux intérêts excédentaires. Nous croyons que la responsabilité en ce qui concerne la protection contre l'inflation incombe principalement à celui qui fournit le régime et que c'est à lui et à son actuaire ou son conseiller financier de prendre la décision la plus appropriée. Il nous semble, néanmoins, qu'il faudrait garantir ou recommander une certaine protection contre l'inflation par voie législative; dans un premier temps, c'est avant tout cela qu'il faut faire. Nous devons déterminer le niveau de protection que nous voulons garantir et, ensuite, faire comprendre à ceux qui fournissent les régimes qu'il leur incombe de l'appliquer.

Nous continuons de nous étonner de la situation en ce qui concerne les régimes à cotisations déterminées au Canada. Nous déplorons le fait que des femmes et des hommes du même âge avec les mêmes cotisations continuent de recevoir des rentes différentes dans le cadre des régimes à cotisation. Évidemment, nous recommandons que ce Comité suive l'exemple des gouvernements de la Saskatchewan et du Manitoba en recommandant le recours aux tables de mortalité dites unisexes. Il nous semble que l'assurance doit bien servir à protéger, quels que soient les risques et les obligations, et qu'il ne convient donc pas de prévoir des prestations inférieures pour un groupe particulier.

[Texte]

Finally, I would like to speak to the issue of mandatory retirement age. Because many women are not able to enter the workforce until later in their life cycle, age 35 to 45 if they have been at home raising children, it is very difficult for them to accrue pension credits or pension cash within a system if they have to leave the workforce at age 65. So we recommend that you recommend that the mandatory retirement age be abolished and that retirement age be a negotiated choice between employer and employee.

Felicia?

Ms Felicia Melnyk (Chair, Pension Task Force, Y.W.C.A. of Calgary Social Issues Committee): Thank you.

Thank you, Mr. Chairman and members of the task force, for the opportunity to speak to you this morning and for having given our submission your consideration.

I would like to make a few comments about the issues of pensions for homemakers and pensions in the family, but first something about private pension plans. I think Canadians tend to view private pension plans as rewards for good service or as some sort of a bonus that is paid by the employer for loyalty or to those executives whom the employer wishes to single out for some sort of special reward. I think private pension plans should be viewed as deferred income and therefore something that all employees are entitled to and should have the opportunity therefore to participate in. The vesting and lock-in provisions which are outlined in the green paper would, if they are part of a universal and mandatory system, do much to improve the lot of women.

The other basic principle which Canadians need to re-examine is the belief that contributions to the Canada Pension Plan or the Quebec Pension Plan are personal savings of some sort. We believe that such contributions are no more personal savings than, for example, income tax goes to pay for your own personal police protection or to maintain the roads that we each personally drive on.

Two arguments in particular are frequently used to oppose pensions for homemakers: one is the alleged cost were such a concept to be implemented; the other is the perceived unfairness of paying some women who stay home for doing tasks which the women who work and which men who work also still must do in addition to their jobs. We all have chores at home.

The homemaker who does not also go out to work is not being paid and pensions are not being considered as payment for doing chores. We are concerned about those women who perform the important job of caring for dependents, whether they be children or aged or disabled family members, whom,

[Traduction]

Finalement, je voudrais parler un peu de cette question de l'âge obligatoire de la retraite. Étant donné que beaucoup de femmes ne commencent pas à travailler avant d'être plus âgées, entre l'âge de 35 et 45 ans, si elles ont élevé des enfants, il leur est difficile d'accumuler des crédits de pension ou de faire des économies dans le cadre d'un régime si elles doivent quitter le marché du travail à l'âge de 65 ans. Nous recommandons donc que vous recommandiez l'abolition de l'obligation de prendre la retraite à l'âge de 65 ans en vue de permettre à l'employeur et à l'employé de s'entendre là-dessus.

Felicia?

Mme Felicia Melnyk (présidente, Groupe de travail sur les pensions, Comité des questions sociales du Y.W.C.A. de Calgary): Merci.

Je voudrais remercier le président et les honorables membres du groupe de travail de m'avoir donné l'occasion de vous parler ce matin et d'avoir bien voulu lire notre mémoire.

J'aimerais faire quelques remarques sur la question des pensions pour les femmes qui restent à la maison, mais, tout d'abord, je voudrais aborder le sujet des régimes de pension privés. Je crois que la majorité des Canadiens ont tendance à croire que les régimes de pension privés représentent une sorte de récompense de leurs bons services ou encore une sorte de prime payée par l'employeur à ses fidèles employés ou aux membres de la haute direction qui, d'après l'employeur, méritent une récompense spéciale. Au contraire, j'estime que les régimes de pension privés devraient être considérés comme un revenu reporté auquel tous les employés ont le droit de participer. Les dispositions de dévolution et d'immobilisation décrites dans le livre vert amélioreraient de loin la situation des femmes si elles s'inscrivaient dans le cadre d'un système universel et obligatoire.

L'autre principe fondamental que tous les Canadiens devraient réexaminer concerne la croyance que les cotisations au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec sont des économies personnelles en quelque sorte. D'après nous, de telles cotisations ne doivent pas être considérées comme des économies personnelles, pas plus que les impôts que nous payons au gouvernement, par exemple, doivent être considérés comme le paiement d'une protection policière personnelle ni de l'entretien des routes que nous utilisons tous les jours.

Souvent, on fait valoir deux arguments en particulier pour s'opposer à la participation des femmes qui restent à la maison aux régimes de pension: d'abord, les coûts éventuels si un tel concept était mis en application; et, deuxièmement, ce que certains pourraient considérer comme une injustice si on payait un salaire à certaines femmes qui restent à la maison de s'êtres acquittées de tâches que les femmes et les hommes qui travaillent doivent également accomplir en plus de leur travail. Nous avons tous du travail à faire à la maison.

Seulement, la femme qui ne travaille pas à l'extérieur ne reçoit pas de salaire à l'heure actuelle et les pensions ne sont pas considérées comme le paiement du travail accompli à la maison. Nous nous inquiétons justement de la situation des femmes qui gardent des personnes à charge, une tâche très

[Text]

by the way, society would have to care for if they did not. The very few women whose husbands can afford to support them in order to have them home full-time to look after the husband probably will also be provided for in old age by those husbands, but it is a very, very small percentage of our society.

It is now that the provision for homemakers of retirement age is most desperately needed. Ironically, the cost of providing for this group will probably be highest initially but would decrease over time as several other factors take over, particularly if some of the means for improving coverage described in the green paper are implemented. The group of homemakers who have never worked for pay, never contributed to any pension plan, is shrinking and will continue to dwindle.

Mandatory splitting of pension credits and mandatory joint and last survivor pay-outs should also be implemented immediately. At present in private plans many of them allow as an option the choice of payment whereby the survivor will continue to receive a pension until his or her death; and as long as it is voluntary many choose not to utilize that option, thus leaving the survivor, who is usually the wife, without any further income when the husband dies.

You have a challenging and in many ways very frustrating task ahead of you. I wish you every success in your deliberations and look forward to your ultimate conclusions and recommendations to the government on this very important problem.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much.

Which of you gentlemen wishes to go first this time? Mr. Weatherhead?

Mr. Weatherhead: I will be the brave one for the moment.

On your homemakers pensions, while we have not heard much about this on the part of the tour that I have been on in the last few days, we have had great discussions of it in the Ottawa hearings. Could you just elaborate a little on the details of your suggestions of how homemakers pensions, from your point of view, should be established? I see on some notes there I have . . . but I would like you to elaborate on this. Is this based on raising children under 20 and caring for disabled family members and that sort of thing? Perhaps you could tell the committee and the audience what you have in mind there.

• 1040

Ms O'Brien: Mr. Chairman, if I can make a comment on that, we would specifically like to say that this provision is open only to homemakers who are caretakers, caring for disabled family members or children, not to people who have chosen to stay at home on their own and not work. Obviously

[Translation]

importante, qu'il s'agisse d'enfants, de personnes âgées ou de personnes handicapées qui seraient la responsabilité de la société si elles ne s'en occupaient pas. Le peu de femmes dont le mari gagne suffisamment d'argent pour leur permettre de rester à la maison tout le temps seront probablement à la charge de leur mari pendant la retraite et, de toute façon, c'est un infime pourcentage de notre société.

C'est maintenant que le besoin d'une disposition destinée aux femmes à l'âge de la retraite n'ayant jamais travaillé se fait le plus sentir. En fait, le coût des pensions pour ce groupe-là sera probablement le plus élevé au départ, mais devrait diminuer avec le temps à mesure que d'autres facteurs deviennent plus importants, surtout si un certain nombre des mesures mentionnées dans le livre vert sont mises en application. Le nombre de femmes qui n'ont jamais reçu de salaire et n'ont jamais cotisé à un régime de pension diminue et va continuer à diminuer.

De plus, il faudrait appliquer immédiatement des mesures de partage obligatoire des crédits de pension et de paiements obligatoires des prestations de retraite aux survivants. Actuellement, dans nombre de régimes privés, le choix d'une pension de survivant jusqu'au moment du décès de celui-ci est facultatif; tant que cette mesure est facultative, nombre de personnes n'y auront pas recours. Par conséquent, une personne survivante, habituellement la femme, continuera de se voir privée de revenus lors du décès de son mari.

Vous avez devant vous une tâche difficile et frustrante. J'espère que vos délibérations seront couronnées de succès et j'attends avec impatience vos conclusions et recommandations au gouvernement sur ce problème très important.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup.

Qui voudrait être le premier intervenant? Monsieur Weatherhead?

M. Weatherhead: Aujourd'hui, c'est moi qui serai courageux.

Pour ce qui est des pensions des femmes qui restent à la maison, bien que nous n'en ayons pas beaucoup parlé pendant ce voyage, du moins dans les discussions depuis plusieurs jours, nous en avons beaucoup parlé au cours des séances tenues à Ottawa. Pourriez-vous nous expliquer en plus de détails comment il faudrait s'y prendre, d'après vous, pour instaurer un régime de pension pour les femmes qui restent à la maison? J'ai pris quelques petites notes . . . mais j'aimerais une explication plus détaillée. Est-ce principalement pour les femmes qui élèvent des enfants âgés de moins de 20 ans ou soignent des membres de la famille handicapés et ce genre de choses? Vous pourriez peut-être préciser davantage vos idées pour les membres du Comité.

Mme O'Brien: Monsieur le président, si je peux donner une précision, j'aimerais dire d'abord que cette disposition doit concerner uniquement les femmes qui restent à la maison pour s'occuper de membres de la famille handicapés ou pour élever des enfants, non celles qui ont choisi de ne pas travailler.

[Texte]

the major question in any situation of pension reform is one of cost; and somebody is going to have to pay the cost. So what we have recommended is that one of two things can happen: the cost will be borne by the general fund or by society in general. That is probably what would have to happen just because of the unavailability of money and cashflow in families. However, in a situation where the beneficiary of the caretaking or the head of the family, such as the husband or whoever, is in a position to make a contribution on behalf of a homemaker, up to the YMPE, the contribution can be made up to 80% of the YMPE and the person who has made the contribution can have a 50% tax break for that.

It is a very small suggestion in terms of going forward to fund such a major reform to the system, but it has to start somewhere, and as my colleague Mr. Jones said, tax reform and tax breaks seem to be the way to get people's attention.

Ms Melnyk: I think too we have to realize that in one way or another we are going to be paying for the care of these people who presently have reached retirement age. In looking ahead, this appears to be a more equitable way and a more honourable way for their people to make some sort of contribution on their own behalf or for the people for whom they are working to make a contribution on their behalf, rather than simply at the end putting them on some sort of welfare system, which really does not benefit anyone and which still costs the government an awful lot of money.

Mr. Weatherhead: We have had suggestions in the past, as I recall, from different women's groups, that they might compute the homemaker's work worth at one-half of the average industrial wage and have the head of the household, usually the man, pay the CPP contribution on that half if at all possible, and then subsidize those who cannot make the payments in one way or other. Most of the payments would in fact come from the spouse who is earning outside the household. How does your plan differ from that? You talk in terms of doing it just for those who have children under 20 or who are looking after disabled people. I do not know how it differs with respect to the tax credits and that sort of thing.

Ms Melnyk: It does not differ substantially, I guess, but the other way of viewing it still suggests that the women involved are somehow strictly dependents. In other words, it is not in our view recognition of the fact that they are making a very important contribution which would have to be paid for by someone. Someone has to care for those children. Someone has to care for those disabled people. Simply putting it in terms of, as you say, the husband caring for his wife is not really viewing it in quite the same way.

Ms O'Brien: I think the other aspect in which our recommendation differs is that some of the recommendations and some of the other women's groups in Canada have made this provision voluntary, whereby a husband can, I guess, volunteer

[Traduction]

Evidemment, la principale question, lorsqu'on parle de réforme des pensions, est celle du coût; et il est certain que quelqu'un devra payer le coût. Nous avons donc recommandé deux scénarios différents: soit que le coût soit supporté par le fonds général, soit par la société en général. Je ne crois pas qu'il y ait d'autres possibilités, étant donné l'absence d'argent et de liquidité dans la plupart des familles. Toutefois, si la personne qui reçoit les soins ou le chef du ménage, par exemple le mari, est en mesure de faire des cotisations au nom de cette personne, qui ne sont pas supérieures aux gains maximums annuels ouvrant droit à pension, il pourrait s'agir d'une contribution allant jusqu'à 80 p. 100 des gains maximums annuels ouvrant droit à pension et la personne payant cette cotisation pourrait recevoir un dégrèvement fiscal de 50 p. 100.

Ce n'est qu'une petite suggestion qui ne permettra pas évidemment de réformer tout le système, mais il faut commencer quelque part, et comme mon collègue M. Jones l'a dit, on attire mieux l'attention des gens avec une réforme fiscale et des dégrèvements fiscaux.

Mme Melnyk: Je pense qu'il ne faut pas oublier non plus que d'une façon ou d'une autre, nous devons payer les soins que reçoivent ceux qui ont déjà l'âge de la retraite. Si l'on pense à l'avenir, il nous semble que c'est une façon plus équitable et plus honorable de permettre aux gens de contribuer pour leur propre compte ou de permettre à ceux qui les ont engagés de contribuer pour eux, plutôt que de simplement les intégrer dans un système d'assistance sociale qui ne profite à personne et qui coûte très cher au gouvernement.

M. Weatherhead: Si ma mémoire est bonne, certains groupes de femmes ont suggéré qu'on considère que la valeur du travail accompli par la femme qui reste à la maison représente la moitié du salaire moyen dans l'industrie et que le chef du ménage, habituellement l'homme, verse la cotisation au Régime de pensions du Canada dans la mesure du possible, et lorsque ce n'est pas possible, qu'on subventionne ceux qui n'ont pas le moyen de payer les cotisations. La plupart des cotisations seraient en fait payées par l'époux qui travaille à l'extérieur de la maison. Le régime que vous proposez est-il différent de celui-là? Vous parlez d'un régime qui serait destiné à celles qui s'occupent d'enfants âgés de moins de 20 ans ou de personnes handicapées. Je ne vois pas de différence en ce qui concerne les crédits fiscaux etc.

Mme Melnyk: En réalité, il n'y a pas beaucoup de différence, mais l'autre approche présuppose que les femmes ne sont que des personnes à charge. Autrement dit, cette approche ne reconnaît pas la contribution très importante de ces femmes, contribution que quelqu'un d'autre serait obligé de payer si leurs services n'étaient pas disponibles. Il faut bien quelqu'un pour s'occuper de ces enfants. De même qu'il faut quelqu'un pour s'occuper des personnes handicapées. Si, comme vous le dites, on se contente de demander au mari de s'occuper de sa femme, l'optique n'est pas du tout la même.

Mme O'Brien: Je crois que l'autre différence avec notre recommandation, c'est que certains groupes de femmes au Canada ont proposé que cette disposition soit facultative, de sorte qu'un mari pourrait prévoir pour sa femme volontaire-

[Text]

to care for his wife and to provide her with some pension income. That I think does not really address the situation. If it is voluntary, I think it will perpetuate the situation of the haves and the have-nots. So what we are saying is not a voluntary system, but rather a universal system.

Mr. Weatherhead: I see you come out in favour of the unisex tables again. I think we have had a lot of comment on that around the country. From your point of view the battle is probably being won on that point. Without prejudging anything, I think I am coming down in favour of it myself. But what I never hear being stated is that it will be discriminatory against the other half of the population; against the male population. Right now the males get a little bit more per month because they do not live as long; women get a bit less because they live longer. If we have a uniform system, which I think we are probably coming to, in my own opinion anyway, the contributions that the males will be getting would be reduced to bring up the evenness. I am not complaining about that, but I never hear it mentioned in that form.

Ms O'Brien: Do not look to me to defend that, for starters. Also, I think the central issue, as I said before, is that this is insurance; it is not picking you and me and saying you will be 80 and I will be 90, therefore you get \$100 and I get \$80. The concept is one of pooled risk. I think the insurance companies in some jurisdictions have seen fit to be able to deal with this, and I think the insurance industry in general will be able to deal with it equitably.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Somebody at some time in these hearings said that it probably will not make any difference in a few years, because now women are getting into the workforce and taking executive positions and the stresses men have had all their lives are going to be imposed on women and we will all be living about the same length of time. So perhaps that will not be a problem.

Ms Melnyk: There are some statistics now which show that actually what seems to affect the average ages to which men live versus women is really distorted by the fact that it is about 5% of the total population of women who live to be extremely old versus about 5% of men who die relatively young. If you took away those two extremes, the rest would pretty well average out now.

The Vice-Chairman (Dantzer): I have seen those figures.

Mr. Weatherhead: I guess, Mr. Chairman, as a former parliamentary secretary to the Honourable Monique Bégin, I should comment on the introduction, in which they commended the minister for her genuine continuing interest in the whole pension situation, and just put a little commercial in, that the minister is coming into Calgary on Monday to talk on a related matter, I suppose on medicare and that sort of thing. But I think what we see today in our committee is a result of not just her, and the government's, concerns about the matter, but really the concerns of a great amount of people in all parties and all parts of the country on this very important question.

[Translation]

ment en lui donnant un revenu de pension. À mon sens, cela ne permet pas de régler le vrai problème. S'il s'agit d'une mesure facultative, nous allons simplement perpétuer la situation actuelle en ce qui concerne les nantis et les moins bien nantis. Nous prétendons qu'il faut un système universel, plutôt qu'un système facultatif.

M. Weatherhead: Je vois que vous êtes en faveur des tables dites unisexes. Nous avons entendu beaucoup d'opinions là-dessus dans tout le pays. D'après vous, c'est sur ce point-là que l'on va probablement gagner la bataille. Sans vouloir préjuger la situation, je crois que je suis en faveur de cette mesure. Par contre, on ne parle jamais du fait qu'elle sera discriminatoire vis-à-vis de l'autre moitié de la population, c'est-à-dire les hommes. En ce moment, les hommes reçoivent un peu plus par mois parce qu'ils ne vivent pas aussi longtemps; les femmes reçoivent un peu moins parce qu'elles vivent plus longtemps. Si nous adoptons un système uniforme, et je crois que nous allons probablement le faire, il me semble qu'il faudra réduire les prestations versées aux hommes. Remarquez, je ne m'en plains pas, mais je constate qu'on n'en parle jamais.

Mme O'Brien: D'abord, il ne faut pas me demander de défendre votre argument. Comme je l'ai dit tout à l'heure, je pense que la principale question est celle de la protection; il ne s'agit pas de vous dire que vous allez vivre jusqu'à l'âge de 80 ans et jusqu'à l'âge de 90 ans et que, par conséquent, vous avez droit à \$100, et moi, à \$80 seulement. Il s'agit d'une mise en commun des risques. Dans certaines provinces, les compagnies d'assurance ont appliqué ce concept et je crois, en fait, que l'ensemble de l'industrie trouvera le moyen d'instaurer un système équitable.

Le vice-président (M. Dantzer): Il me semble que quelqu'un a dit au cours de ces audiences, que cela n'aura pas d'importance d'ici quelques années, étant donné que de plus en plus de femmes travaillent, occupent des postes de haute direction et sont assujetties au même stress que les hommes, ce qui va certainement raccourcir leur espérance de vie. Alors il est possible que cela ne soit même pas un problème.

Mme Melnyk: Certaines statistiques récentes démontrent, en fait, que ce qui semble affecter l'espérance de vie moyenne des hommes, par rapport aux femmes, c'est le fait que seulement 5 p. 100 de la population totale des femmes meurent très vieilles, par rapport à 5 p. 100 des hommes qui meurent relativement jeunes. Si l'on ne tenait pas compte de ces deux extrêmes, l'écart serait presque nul.

Le vice-président (M. Dantzer): J'ai déjà vu ces chiffres.

M. Weatherhead: Je pense, monsieur le président, qu'à titre d'ancien secrétaire parlementaire de l'honorable Monique Bégin, je me dois de parler de l'introduction des témoins, dans laquelle ils ont félicité le ministre de l'intérêt qu'elle continue de témoigner à la question des pensions et ajouter que le ministre arrive à Calgary lundi pour parler d'une question connexe—sans doute du régime d'assurance-maladie ou quelque chose du genre. Mais je crois, en réalité, que l'intérêt que nous constatons dans nos séances de comité résulte non seulement de l'inquiétude du ministre et du gouvernement dans ce domaine, mais aussi de celle de nombre de personnes dans tout le pays.

[Texte]

We really appreciate having you here before us.

I should know much more detail about this aspect of the question. I am sorry we do not have our two women members of the committee with us today, Thérèse Killens and Flora MacDonald, who do not have identical views on the matter but who have personally been very involved in these women's pension issues for a great number of years.

I will pass to Joe Reid, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you very much, Mr. Chairman. I certainly join with my colleagues in welcoming Ms O'Brien and Ms Melnyk to our task force hearings.

Yesterday—and I do not suppose you were in the audience yesterday, but you may have heard us emphasize the desire of the task force to target segments of our population who need pension reform most and greatest. And you have had quite an exchange with Mr. Weatherhead on your recommendation on homemakers. I suggest there that you have targeted a group of non-contributors to the Canada Pension Plan and feel that homemakers and I believe you termed them “care” people, whether they care for children or care for disabled members of the family... these are the people who should receive assistance the most. Having made that designation, you do not include, or at least are not recommending the inclusion, in the Canada Pension Plan of other non-contributory segments of the population. Is that right?

Ms O'Brien: Such as?

Mr. Reid (St. Catharines): Such as that minority of childless women who contribute to the community to a great extent and feel that they are contributing to the benefit and welfare of the nation, even though they are childless.

Ms O'Brien: That is correct.

• 1050

Mr. Reid (St. Catharines): Do you not see other segments of the population who feel that they should be entitled to pension reform, even though they are not contributing to a pension plan at the present time?

Ms O'Brien: Mr. Chairman, with respect, I think there are many segments of the population that suffer from inequity; the segment we have targeted is women and homemakers are a segment of that segment. I think many of the other groups who feel the inequities have had spokespeople come forward for them. We speak specifically to the issues of women.

Mr. Reid (St. Catharines): And with respect to that specific group, Mr. Chairman, Ms O'Brien, where the families themselves are unable to make a contribution to the Canada Pension Plan, you are suggesting that the general revenues of the nation pick up a proportion, or pick it up, so that they are still entitled, they do not lose benefits. Having come to that conclusion, putting yourself in the position of the task force,

[Traduction]

Nous vous remercions d'être venus comparaître devant nous.

Je devrais connaître mieux cet aspect de la question. Je suis désolé de vous annoncer que les deux femmes qui siègent à notre Comité, Thérèse Killens et Flora MacDonald, ne soient pas là aujourd'hui. Celles-ci n'ont pas exactement les mêmes opinions mais s'intéressent à la question des pensions pour femmes depuis très longtemps.

Je vais maintenant donner la parole à Joe Reid, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci beaucoup, monsieur le président. Comme mes collègues, je voudrais souhaiter la bienvenue à M^{me} O'Brien et à M^{me} Melnyk aujourd'hui.

Hier—si vous aviez assisté à la séance d'hier, vous nous auriez entendu souligner que le groupe de travail désire surtout recommander des mesures destinées aux secteurs de la population qui ont le plus besoin d'une réforme des pensions. Vous avez eu une bonne discussion avec M. Weatherhead au sujet de votre recommandation concernant les femmes qui restent à la maison. Il s'agit justement d'un groupe de personnes qui ne cotisent pas au Régime de pensions du Canada et vous semblez croire que les femmes qui restent à la maison et celles qui s'occupent de personnes chez elles, qu'il s'agisse d'enfants ou de membres de la famille handicapés, ont le plus besoin d'aide. À part ce groupe-là, vous ne recommandez pas l'inclusion d'autres secteurs de la population qui ne cotisent pas au Régime de pensions du Canada. C'est exact?

Mme O'Brien: Par exemple?

M. Reid (St. Catharines): Par exemple, la minorité de femmes sans enfant qui apportent une grande contribution à la collectivité en faisant du travail bénévole et qui estiment faire un apport au bien-être de la nation, bien qu'elles n'aient pas d'enfant.

Mme O'Brien: C'est exact.

M. Reid (St. Catharines): Est-ce qu'à votre avis il n'y a pas d'autres secteurs de la population qui devraient avoir droit à cette réforme des pensions même si ces gens ne contribuent pas actuellement à un régime de pension?

Mme O'Brien: Monsieur le président, avec tout le respect que je vous dois, je crois qu'il y a beaucoup de secteurs de la population où on trouve des injustices en ce sens et le secteur que nous avons pris comme objectif est celui des femmes et les ménagères n'en constituent qu'une partie. Je crois que beaucoup d'autres groupes qui sont l'objet de ces injustices ont trouvé des porte-parole; et nous, nous voulons parler de la question des femmes.

M. Reid (St. Catharines): Vous proposez alors, pour ce groupe en particulier, monsieur le président, un groupe dont les familles ne sont pas capables d'apporter une contribution au Régime de pensions du Canada, que ce soit l'État qui, dans le cadre de ses recettes, reprenne à son compte cette partie de contributions non payées afin que ces familles restent admissibles à ces pensions et ne perdent pas leur droit aux prestations.

[Text]

would you not see the principle carrying through to other segments of the populace who are direly in need of assistance and of getting the same specific kind of treatment? Are you saying that they should or should not be included in the Canada Pension Plan?

Ms O'Brien: I guess I would like to know whom you have in mind, other than childless women, in terms of people who are in dire need.

Mr. Reid (St. Catharines): What about single women aged 50, childless but dashed well in need of assistance?

Ms O'Brien: I cannot agree with you more. Over the last two years I have been travelling throughout Alberta trying to educate women on the issue of pensions. Many, many women would come to the microphone at the end of the session and say: I am 52, my husband divorced me three years ago, I have no children; what will my pension be? The answer, of course, is nothing.

There are many groups in dire need and I guess all of those groups need to be addressed. We are putting forward a suggestion for one group. We would have no problem with its being extended to all of those groups who are in need, but the problem is one of cost.

Mr. Reid (St. Catharines): That is exactly right. We are concerned with that too.

Ms Melnyk: Excuse me, sir. We did include part-time workers in that category. Many of them, of course, are women, the great majority of them are women. We would hope that the same sort of supplement would be considered by your committee for them as we have suggested for homemakers.

Mr. Reid (St. Catharines): In that same connection, though, of your concern for costs and our concern for costs, you make a recommendation for mandatory private coverage. But let me deal first with your comment on inflation protection. On page 5 of your submission you make this comment:

A minimum level of inflation protection must be legislated and could easily be monitored regularly through plan evaluations

—etc. To what level of inflation protection should we legislate? And how would you suggest that across the country there be a monitoring of all the plans, unless there is one great, national Canada Pension Plan to cover them all?

Ms O'Brien: First of all, we ducked the issue, when we wrote the brief, of what the level should be, because as we were writing the brief inflation dropped dramatically. We do not know what the future is going to bring in terms of inflation, but the last few years have seen many pensions seriously

[Translation]

Puisque votre groupe d'étude en est arrivé à cette conclusion, est-ce que vous ne pensez pas qu'on pourrait appliquer aussi ce principe à d'autres secteurs de la population qui ont grand besoin d'aide et est-ce que vous ne pensez pas qu'on pourrait leur appliquer ce même traitement? Voulez-vous, oui ou non, les inclure dans le cadre du Régime de pensions du Canada?

Mme O'Brien: En résumé, j'aimerais savoir à qui vous songez en dehors des femmes sans enfant lorsque vous parlez de ces gens qui ont grand besoin?

M. Reid (St. Catharines): Et qu'en est-il des femmes célibataires âgées de 50 ans qui n'ont pas d'enfant mais qui ont grandement besoin d'aide?

Mme O'Brien: Je ne puis qu'être d'accord avec vous. Cela fait deux ans que je voyage partout en Alberta pour essayer de renseigner les femmes sur cette question des pensions. Et il y a de très nombreuses femmes qui à la fin de la séance se sont approchées du microphone pour déclarer par exemple: «J'ai 52 ans et mon mari m'a quitté il y a trois ans; nous sommes divorcés, je n'ai pas d'enfant alors dans cette situation, quelle sera ma pension?» La réponse est naturellement qu'il n'y aura pas de pension.

Il y a donc de nombreux groupes qui sont dans le besoin et nous devons nous occuper de tous ces groupes. Nous recommandons une proposition dans le cas d'un de ces groupes mais nous sommes d'accord pour qu'on applique à tous ces autres groupes dans le besoin ces mêmes avantages. La seule question est évidemment celle des frais encourus.

M. Reid (St. Catharines): Vous avez parfaitement raison et nous sommes aussi conscients de ce fait.

Mme Melnyk: Je m'excuse d'intervenir, mais je dirais que, dans cette catégorie, nous avons inclus les travailleurs à temps partiel dont beaucoup, la grande majorité d'ailleurs, sont des femmes. Nous aimerions que votre Comité fournisse aussi à ces personnes ce supplément que nous vous avons proposé de fournir dans le cas des ménagères.

M. Reid (St. Catharines): Cependant, dans l'optique de vos soucis au sujet des coûts et de nos soucis aussi au sujet de ces frais, vous présentez une recommandation pour qu'il y ait couverture obligatoire dans le secteur privé. Mais permettez-moi d'abord de discuter de cette remarque que vous avez apportée sur la protection contre l'inflation. En effet, à la page 5 de votre mémoire, vous indiquez:

Il faut établir par la loi quel est le niveau minimum de protection contre l'inflation et surveiller la situation ce qui serait facile de façon régulière en évaluant le régime.

... etc. Quel serait le niveau de protection contre l'inflation qui devrait être établi par la loi? Comment pourrait-on, dans tout le pays surveiller tous les régimes à moins que l'on n'ait créé qu'un seul immense régime national de pensions du Canada qui engloberait tous ces régimes?

Mme O'Brien: Tout d'abord, nous avons évité, lorsque nous avons rédigé ce mémoire, de nous occuper d'établir ce niveau car, à l'époque où nous faisons cette rédaction, le niveau d'inflation baissait de façon spectaculaire. Nous ne pouvons prédire l'avenir dans le cas de l'inflation, mais au cours des

[Texte]

eroded by double-digit inflation, so I guess somehow we have to talk about the CPI or one of their indicators, and tie it to an indicator.

In terms of how you monitor it, I do not think it is difficult. I think every plan has to be evaluated once every three years and the general health of the plan is the concern of that evaluation. It is not difficult to look at inflation protection in the evaluation.

Mr. Reid (St. Catharines): Would you agree that the levels be regional, urban area to urban area, or in some distinct relationship to the location in which the pensioner would live?

Ms O'Brien: That is an interesting possibility.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, I will direct my comments to women's concerns with respect to credit splitting. There are some fairly common recommendations of the different women's groups, but you are at variance with one or two. Are you suggesting that the Western Women's Committee's position regarding survivor benefits in the Canada Pension Plan should be limited to what the Canada Pension Plan says, a splitting on marriage breakdown? Or what is your position regarding survivor benefits on an extension basis?

Ms Melnyk: Our position is that the pension credits should be split either upon the dissolution of the marriage or when each party reaches retirement age. Those pension assets are not an individual's assets, we take the view that they are family assets.

Mr. Reid (St. Catharines): Supposing, then, the credits are split. What about survivor benefits? Each spouse has his own splitting, his or his survivor's benefit, which flows automatically on the death of one to the other, or . . . ?

Ms Melnyk: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): Following that splitting on a marriage breakdown, are you suggesting that there be any benefit in the other spouse's share of that splitting?

Ms Melnyk: You mean upon reaching retirement? Those were assets that belonged to that marriage, however long it lasted, and continued therefore to belong to the two parties.

Mr. Reid (St. Catharines): But I am wondering about after the splitting, when there is a sharing following marriage breakdown. Does any survivor benefit fall to the share of the split spouse?

Ms Melnyk: I guess, realistically, in the interim probably they have acquired other types of assets and no longer feel any of that responsibility. My own opinion would be no, under those

[Traduction]

quelques dernières années, beaucoup de pensions ont perdu énormément de leur pouvoir d'achat à la suite de cette inflation de 10 p. 100 ou plus, donc je crois que nous devrions, pour notre calcul du niveau, le relier à l'indice des prix à la consommation ou à quelque indicateur de ce genre.

Quant à la question de la surveillance de la situation de ces régimes, je crois qu'il est difficile d'y répondre. Je pense qu'il faudrait évaluer ces régimes une fois tous les trois ans et s'assurer que la situation du régime est saine. Il n'est pas difficile, dans le cadre de cette évaluation, d'examiner si le régime est protégé contre l'inflation.

M. Reid (St. Catharines): Est-ce que vous ne seriez pas d'accord pour qu'on tienne compte de niveaux régionaux, ou urbains selon des secteurs, ou tout au moins que le niveau ait un rapport avec l'endroit où habite le retraité?

Mme O'Brien: C'est là une possibilité intéressante et qui mériterait d'être approfondie.

M. Reid (St. Catharines): Je vais maintenant apporter des remarques sur la question du partage des crédits au sujet de laquelle les femmes s'inquiètent. Dans ce domaine, nous avons reçu des recommandations de façon assez habituelle de la part des différents groupes de femmes, mais vous différez dans vos recommandations dans un ou deux cas. Est-ce que d'après vous le Comité des femmes de l'Ouest considère que les prestations au survivant devraient être limitées à ce qui est prévu dans le cadre du Régime de pensions du Canada, soient limitées à un partage en cas de rupture du mariage? Ou est-ce que vous préconisez une extension?

Mme Melnyk: Nous considérons que les crédits de pension devraient être partagés soit au moment de la dissolution du mariage ou lorsque chaque partie atteint l'âge de la retraite. Ces avoirs au point de vue pension ne constituent pas des actifs à l'égard d'une seule des personnes mais nous les considérons comme des avoirs familiaux.

M. Reid (St. Catharines): Supposons alors qu'on partage ces crédits; qu'en est-il alors des prestations du survivant? Chaque époux reçoit sa part, sa part des prestations de survivant, ce qui découle automatiquement du décès de l'un ou . . . ?

Mme Melnyk: D'accord.

M. Reid (St. Catharines): Donc, vous proposez que lors de la rupture du mariage, la part de l'autre époux comprenne des prestations?

Mme Melnyk: Vous voulez dire au moment de la retraite? Il s'agissait d'avoirs qui appartenaient à ce mariage tant que ce dernier durait et ces avoirs continuent à appartenir aux deux parties.

M. Reid (St. Catharines): Mais je me demande ce qui en est lorsqu'il y a ce partage, lorsqu'il y a un partage qui suit la rupture du mariage. Est-ce que dans ce cas l'épouse ou l'époux séparé reçoit des prestations au titre de survivant ou survivante?

Mme Melnyk: Je crois qu'en fait, dans l'intervalle, ils ont probablement acquis d'autres avoirs et ne se sentent plus responsables en ce sens. À mon avis, ce serait non dans ces

[Text]

circumstances—I am not sure that the rest of the group would agree with me, though.

Mr. Reid (St. Catharines): If, then, your recommendation with respect to the homemaker goes through, you now have a double pension, in effect. What about your splitting or sharing and survivor benefits there?

Ms Melynck: I am sorry, I do not quite understand.

Mr. Reid (St. Catharines): Supposing, on retirement, that care-person becomes a recipient of a pension in his or her own right. Is your credit-splitting principle to be carried through to both pensions?

Ms Melynck: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): And survivor rights related to either pension?

Ms Melynck: Yes. They had each earned them, but they had each made the contribution to the family also.

Mr. Reid (St. Catharines): In another aspect, why does the Western Women's Committee favour mandatory expansion in the private sector over an increase in the Canada Pension Plan? And how do you propose to implement a mandatory private-sector plan?

Ms O'Brien: Mr. Chairman, first of all, the reason why we favour mandatory coverage is because we regard pensions as deferred compensation, not rewards for long and loyal service. I think what we have to do is change the headset of our business thinking to say that part of the cost of doing business is providing a pension. As I stated at the beginning of my presentation, we regard the provision of retirement income as a three-tiered responsibility—that of government, individual savings and private plans. As we first started to go through the green paper, I could not help but have a nagging feeling that it was almost a punitive document, in that those employers who had chosen, through their own good graces, if you will, to provide a pension plan would, under recommendations in the green paper, be saddled with a whole bunch more costs of payroll, whereas the people who had chosen not to have a pension plan really have no cost at all and are off the hook entirely. I think that is not a particularly fair situation for people who already have plans in place and it will, in fact, discourage employers from putting plans into place. It becomes more expensive with each recommendation that is made.

• 1100

Mr. Reid (St. Catharines): If then, Mr. Chairman, pensions are to be considered as deferred pay, strictly as such, and you recommend the expansion in the private sector rather than Canada Pension Plan, how do you propose to get immediate

[Translation]

circonstances—je ne suis pas certaine d'ailleurs que le reste du groupe soit d'accord avec moi.

M. Reid (St. Catharines): Si donc votre recommandation au sujet des ménagères est adoptée, vous recevriez, en fait, une double pension. Qu'en est-il alors de la question du partage et des prestations au survivant?

Mme Melynck: Je m'excuse, mais je n'ai pas très bien compris la question.

M. Reid (St. Catharines): Supposons, qu'à la retraite, la personne au foyer soit bénéficiaire de plein droit d'une pension. Est-ce qu'alors le principe du partage des crédits s'appliquerait aux deux pensions?

Mme Melynck: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Et est-ce que les droits du survivant s'appliqueraient aux deux pensions?

Mme Melynck: Oui. Chaque partenaire les a gagnés mais chaque partenaire a aussi apporté sa contribution à la famille.

M. Reid (St. Catharines): Dans un autre domaine, pourquoi le Comité des femmes de l'Ouest est-il en faveur de généraliser la pension obligatoire dans le secteur privé plutôt que d'augmenter le Régime de pensions du Canada? Et comment vous proposez-vous de mettre en application un régime obligatoire de pension dans le secteur privé?

Mme O'Brien: Monsieur le président, tout d'abord, nous sommes en faveur d'une couverture obligatoire parce que nous considérons que les pensions constituent une indemnité différée et non pas des récompenses pour de longs et loyaux services. Je crois que nous devons faire changer la conception qu'on a des pensions dans le domaine des entreprises afin que l'on soit convaincu que dans le coût des opérations commerciales il faut que soit inclus le coût de la fourniture d'une pension. Comme j'ai dit au début de mon exposé, nous considérons la fourniture d'un revenu à la retraite comme une responsabilité dépendant de trois niveaux: du niveau gouvernemental, du niveau des épargnes individuelles et du niveau des régimes du secteur privé. Lorsque nous avons commencé à étudier le Livre vert, je n'ai pu m'empêcher d'avoir l'impression, qui revenait comme une obsession, que c'était presque là un document qui pénalisait les employeurs qui avaient choisi, en toute bonne volonté, si vous voulez, de fournir un régime de pension, car en vertu des recommandations du Livre vert, on leur imposait en plus encore toute une nouvelle série de charges salariales, alors que pour ceux qui n'avaient fourni aucun régime de pension, on ne leur imposait absolument rien. Je crois que c'est là faire preuve d'injustice envers ceux qui avaient déjà établi dans leur entreprise des plans de pension et je crois qu'en fait c'est décourager les employeurs de lancer des plans de pension car ces plans deviennent de plus en plus coûteux au fur et à mesure qu'on apporte de nouvelles recommandations.

M. Reid (St. Catharines): Et puisque vous considérez les pensions strictement comme des salaires différés et que vous recommandez la généralisation des régimes de pensions du secteur privé plutôt que l'accroissement du Régime de pensions

[Texte]

vesting or immediate locking-in in the private sector implementation of such a program other than going through the Canada Pension Plan?

Ms O'Brien: We are concurring with the two-year vesting and immediate lock-in. Why do you regard that as a short-term problem?

Mr. Reid (St. Catharines): There are those who suggest, if pay is simply a deferred income, there is and should be immediate vesting as a matter of right, immediate vesting and immediate locking-in.

Ms O'Brien: I think immediate locking-in is urgent. I think two-year vesting is adequate.

Mr. Reid (St. Catharines): It is acceptable.

Ms O'Brien: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): I have no further questions, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Reid.

In your brief, I note you asked the committee to make a recommendation as to the mandatory retirement age. There now does not exist, as I understand it, in any province a mandatory retirement age. Certainly, one does not exist in the federal government. Most mandatory retirement ages are as a result of negotiations between the employer and the employees of the unions now.

What I am really asking is: What kind of recommendation would you have us make if we agreed with that suggestion? Should it be just a general statement that we think this sort of thing should be done away with or . . . ?

Ms O'Brien: With respect, Mr. Chairman, I do not think the retirement ages contained within pension plans are a result of negotiations with the employees. In cases where there are union plans, I think that is very true; but I do not know of pension plan sponsors who go out to their employees and say: What do you think? I think the management makes the decision.

I guess what we would like to have you make is kind of a motherhood or fatherhood statement, saying this is not an appropriate condition in which . . .

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): You are not really telling us we should say the Canadian Pension Plan should not kick in until beyond age 65.

Ms O'Brien: No, we are talking about private plans.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I have one further question. You seem to favour a mandatory expansion in the private sector over an increase in the Canada Pension Plan. Why is that?

[Traduction]

du Canada, comment vous proposez-vous d'établir immédiatement une procédure de dévolution et d'immobilisation dans le cadre d'un programme de pensions du secteur privé si vous ne passez pas par l'intermédiaire du Régime de pensions du Canada?

Mme O'Brien: Nous sommes en faveur de la dévolution sur deux ans et de l'immobilisation immédiate. Pourquoi considérez-vous ce problème comme un problème à courte échéance?

M. Reid (St. Catharines): Parce qu'il y en a qui proposent, dans le cas où le salaire serait simplement un revenu différé, qu'on applique immédiatement la dévolution de plein droit, et qu'on applique immédiatement l'immobilisation.

Mme O'Brien: Je crois qu'il est urgent qu'on applique l'immobilisation des cotisations immédiate. Je crois que dans le cas de la dévolution, le délai de deux ans est pertinent.

M. Reid (St. Catharines): C'est acceptable.

Mme O'Brien: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Je n'ai pas d'autre question à poser, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Reid.

Dans votre mémoire, je remarque que vous avez demandé au Comité de présenter une recommandation quant à l'âge de retraite obligatoire. Autant que je sache, il n'existe pas d'âge de retraite obligatoire dans les provinces; certainement pas dans le cas du gouvernement fédéral. La plupart des âges de retraite obligatoires résultent de négociations qui ont été faites entre l'employeur et les employés, par l'entremise des syndicats.

Donc j'aimerais savoir quel genre de recommandations vous voudriez que nous fassions si nous étions d'accord avec votre proposition. S'agirait-il d'une déclaration d'ordre général indiquant que nous pensons que cette façon de procéder devrait disparaître ou . . . ?

Mme O'Brien: Avec tout le respect que je vous dois, monsieur le président, je ne crois pas que les âges de retraite qui ont été fixés dans le cadre du régime de pensions soient le résultat de négociations faites avec les employés. Je crois que c'est vrai dans le cas où il y a de tels régimes, mais je ne connais pas de personnes qui parrainent des régimes qui demandent à leurs employés ce qu'ils en pensent. Je crois que c'est la direction qui prend la décision dans ce cas.

Je suppose que ce que nous aimerions que vous fassiez, c'est de présenter une déclaration indiquant qu'il ne s'agit pas ici d'une condition pertinente pour . . .

Le vice-président (M. Dantzer): Je suppose que vous ne prétendez pas que le Régime de pensions du Canada ne devrait pas intervenir avant que la personne ait passé l'âge de 65 ans?

Mme O'Brien: Non, nous parlons de régimes privés.

Le vice-président (M. Dantzer): J'ai une dernière question à vous poser. Vous semblez en faveur de la généralisation des régimes de pensions dans le secteur privé plutôt que de l'augmentation du Régime de pensions du Canada et je vous demanderais pourquoi.

[Text]

Ms O'Brien: As I said to Mr. Reid, it is because I think part of the cost of doing business is the provision of a pension plan; and I do not think the onus for the provision of adequate retirement income is solely that of the government.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I suppose the total cost of any pension plan, whether it be private or government, is eventually a burden on our capacity to produce in this country, which is done really by the private sector. In the final analysis, they are going to bear all the burden for the pensions, whether the government forces it on them or otherwise.

Going beyond that, what sort of contribution do you see the employer making to the private plans, if we were to make them mandatory?

Ms O'Brien: That is a function of the plan design. In Calgary, I think we are very fortunate because the industry has many non-contributory plans.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): But if we recommended a mandatory pension scheme for all private employees, do you not think we would have to lay the framework of the kind of plan we were laying on them, as it were; or would you just let them devise any kind of scheme they thought, as long as there was a pension plan?

Ms O'Brien: I would hope your recommendation would include some minimum requirements.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I have no further questions. I would like to thank . . .

I am sorry, David. Go ahead.

Mr. Weatherhead: If Madam Killens were here, I think one of the questions she would be asking would be on your attitude of the need to have more disclosures by the employers of private pension plans to the spouses of the workers, usually the women who are at home. Do you have any comments on that?

Ms Melnyk: Mr. Chairman, I would have to agree with that. I happen to be from a real minority in that I contribute to a private plan. I have a choice of three different forms of payout when I reach retirement age. I do not have to in any way reveal any of that information to my spouse; and I could certainly choose a pension which would stop at my death or stop at some point even before that, if I were so foolish, and leave him with nothing, without his even knowing what I have done. I think probably that situation much more commonly exists in reverse. Generally, it is the wife who would left in that kind of position. So, yes, I would certainly be in favour of something which would require disclosure to the spouse and the spouse's being part of the decision that is made with regard to what happens, how it is paid.

[Translation]

Mme O'Brien: Comme j'ai indiqué à M. Reid, c'est parce que je crois d'une part que le secteur privé devrait considérer que cela fait partie du coût des opérations commerciales et qu'il faut fournir les régimes de pensions et, d'autre part, je ne crois pas que ce doit être au gouvernement uniquement d'assurer toute la charge et fournir une pension de retraite suffisante.

Le vice-président (M. Dantzer): Je suppose que le fardeau de la totalité des frais résultant de n'importe quel régime de pensions, qu'il s'agisse d'une pension privée ou gouvernementale, retombe en fin de compte sur le secteur privé et dépend de la capacité de production du pays. En fin de compte, c'est lui qui va supporter ce fardeau que ce soit le gouvernement qui l'y oblige ou qu'il s'agisse d'une autre façon de procéder.

En supposant que nous rendions ces régimes du secteur privé obligatoires, quelle contribution pensez-vous que l'employeur devrait y faire?

Mme O'Brien: Ceci sera établi par le régime lui-même. À Calgary, je crois que nous avons beaucoup de chance car le secteur industriel a prévu de nombreux régimes non contributifs.

Le vice-président (M. Dantzer): Mais si nous recommandions un régime de pensions obligatoire pour tous les employés, est-ce que vous ne pensez pas que ce serait à nous d'établir le genre de régime qu'on leur imposerait ou est-ce que vous pensez que ce serait à ces employés de choisir le régime qu'ils voudraient à condition qu'il y ait un régime de pensions?

Mme O'Brien: J'ose espérer que votre recommandation les obligerait à se conformer à des exigences minimums.

Le vice-président (M. Dantzer): Je n'ai pas d'autre question à poser et je voudrais remercier . . .

Je m'excuse, David, vous avez la parole.

M. Weatherhead: Si M^{me} Killens était présente, il n'y a pas de doute qu'une des questions qu'elle vous poserait, c'est de savoir s'il ne serait pas nécessaire qu'on impose aux employeurs qui parrainent des régimes de pensions privés l'obligation de divulguer plus de renseignements pour l'époux ou épouse des travailleurs, d'habitude aux femmes qui restent à la maison. Avez-vous des remarques à apporter à ce sujet?

Mme Melnyk: Monsieur le président, je suis d'accord avec cela. J'ai la chance de faire partie de cette petite minorité de gens qui contribuent à un régime de pensions du secteur privé. Lorsque j'atteindrai l'âge de la retraite, j'aurai le choix entre trois formes de paiement. Et, je n'ai aucune obligation de révéler des renseignements à mon époux et je choisirai certainement la pension qui s'arrêterait à ma mort ou à quelque époque plus tôt, si j'étais stupide à ce point, je le laisserais sans rien, sans même qu'il sache ce que j'ai fait. Je pense que cette situation se produit plus fréquemment dans le sens inverse. C'est généralement la femme qui se trouve rester dans cette situation. Par conséquent, je serais certainement en faveur qu'on impose une plus grande divulgation de ces renseignements à l'époux ou l'épouse et que l'on oblige l'époux ou l'épouse à participer à la décision sur ce qui va se produire

[Texte]

Mr. Weatherhead: Yes. I do not want to belabour too much more your desire for mandatory private plans rather than an expansion of the CPP, but I guess you have read the briefs of the main national women's committees and all the good reasons they have put forward—in their own minds, anyway—why they do not have much faith in the private plans and the private plans' relationship to women in the past, and why therefore, they would go to the 50% of the CPP pretty quickly. The talk was in terms of the mobility of women and part-timeness of occupations of women and all sorts of things. But you have looked at all those briefs in detail and you are still are against an increase in the CPP, are you?

Ms O'Brien: Yes, Mr. Chairman. I think what we have to recognize is that women's patterns are changing. I think, obviously, women are the victims of an inadequate system. They are the primary victims, because most of the people who live in poverty are elderly women.

However, one of the other things we recommended in our brief, as you know, is that there needs to be some redress to the current situation. But if we are going to have one kick at the cat of changing the system, then I think we ought to do it with due regard for the changing patterns of women in the workforce, and I think the vesting and portability features in the green paper address a lot of those concerns.

Mr. Reid (St. Catharines): Since the emphasis of this committee is on mandatory coverage, I wonder how and why you picked the year after age 25, recognizing that a substantial number of women enter the workforce before age 25 and many of them start dropping out because of marriage, childbearing or whatever after 25. Why do you suggest they lose the benefit of the mandatory coverage at age 18 to 21 or whatever?

Ms O'Brien: The problem is one of intimations of our own mortality. Nobody wants to think about pensions and think about old age. If you ask an 18-year old to contribute 5% of his pay when he wants a car or she wants whatever, it just does not seem like a practical solution. If you start it at 25, you have 40 years; and you have some drop-out years to play with there, if you are going to have it go to 65. So 25 was an arbitrary number we pulled out.

I know a lot of groups are saying 30 and 35, because at those ages, you have presumably had your children, started on the payments on your home and are well on your way with capital acquisition. But 25 was a number we felt was appropriate.

[Traduction]

au sujet des versements de la pension et sur la façon dont les prestations vont être versées.

M. Weatherhead: D'accord. Je ne veux pas trop insister pour discuter de la raison pour laquelle vous préférez qu'on ait des plans obligatoires dans le secteur privé plutôt que d'accroître le Régime de pensions du Canada, mais je suppose que vous avez lu les mémoires qui ont été présentés par les principaux comités nationaux de femmes et que vous avez vu toutes les bonnes raisons qu'ils ont alléguées pour indiquer qu'ils n'avaient pas beaucoup de confiance dans les régimes de pensions privés qui, à leur avis, n'avaient pas fort bien traité les femmes dans le passé et ces comités proposent que très rapidement on aille jusqu'à augmenter de 50 p. 100 le Régime de pensions du Canada. Il a été question dans toutes ces considérations fournies de la mobilité des femmes et du fait qu'il s'agissait très souvent de travail à temps partiel, etc. Mais je suppose que vous avez étudié en détail tous ces mémoires et que vous restez contre une augmentation du Régime de pensions du Canada?

Mme O'Brien: Certainement, monsieur le président. Je crois que nous devons reconnaître que la façon d'envisager les choses change du côté des femmes. Je crois que de toute évidence les femmes sont victimes d'un système qui n'est pas établi en leur faveur et ce sont les principales victimes puisque la plupart des personnes qui vivent dans la pauvreté sont des femmes âgées.

Toutefois, nous avons aussi recommandé dans notre mémoire, comme vous le savez, une rectification à la situation actuelle. Mais si nous voulons modifier le système actuel, je crois que nous devrions le faire en tenant compte du fait que le mode de participation des femmes au marché du travail a changé et le Livre vert traite, je crois, de beaucoup de ces inquiétudes en traitant de la dévolution et de la transférabilité des pensions.

M. Reid (St. Catharines): Puisque ce Comité s'intéresse particulièrement à la couverture obligatoire dans le cas des pensions, je me demande pourquoi vous avez choisi l'année après l'âge de 25 ans, compte tenu qu'un grand nombre de femmes entrent dans la population active avant 25 ans et que beaucoup d'entre elles commencent à quitter le marché du travail soit pour cause de mariage, de maternité ou autres après l'âge de 25 ans. Vous préconisez alors que ces femmes perdent les prestations de la couverture obligatoire à des âges allant de 18 à 21 ans ou autres?

Mme O'Brien: Le problème, c'est que nous n'aimons pas qu'on fasse allusion à notre propre décès. Personne ne veut songer aux pensions ni à la vieillesse et lorsqu'on a 18 ans, on n'est pas prêt à contribuer 5 p. 100 de sa paye à des fonds de pension lorsqu'on voudrait s'acheter une automobile ou autre chose. Par conséquent, il ne semble pas pratique de commencer avant 25 ans. Si vous commencez à 25 ans, vous avez devant vous 40 ans même s'il y a quelques années où vous quittez le marché du travail, vous avez 40 ans pour aller jusqu'à 65 ans. Donc 25 ans, c'est un chiffre arbitraire que nous avons choisi.

Je sais qu'il y a beaucoup de groupes qui préconisent l'âge de 30 et de 35 ans car, à cet âge, probablement que vous avez déjà mis au monde vos enfants et commencé à faire des versements pour acheter votre maison et que vous êtes en

[Text]

Mr. Reid (St. Catharines): Perhaps you have figures to enforce your position; but there is some indication that those women in the workforce at age 21 are perhaps in equally large numbers as those at age 25; so if they drop out at age 25, you are going to shorten the years of pension contributions substantially. It is almost getting into the drop-out aspect.

Ms O'Brien: I guess it is chicken and egg. You can go around and around on it, and at some point, you have to pick a number.

Mr. Reid (St. Catharines): Okay. Thank you very much.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much. I must say I thoroughly enjoyed your presentation. On behalf of the committee members, I am sure we appreciate the work you have done in presenting us with your brief. It will certainly be of assistance to us in trying to solve a very difficult problem.

Ms O'Brien: Thank you very much.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I now declare the meeting of the task force on pension reform adjourned until next Monday in Ottawa.

[Translation]

bonne voie d'acquérir du capital. Nous avons pensé que l'âge de 25 ans était approprié.

M. Reid (St. Catharines): Peut-être que vous avez des chiffres pour appuyer votre position, mais il semble que les femmes qui font partie de la population active soient aussi nombreuses à l'âge de 21 ans qu'à l'âge de 25 ans. Par conséquent, si ces femmes quittent le marché du travail à l'âge de 25 ans, vous allez réduire le nombre d'années où elles pourraient contribuer de façon importante à leur fonds de pension. Mais nous entrons presque ici dans cette question de l'abandon du marché du travail.

Mme O'Brien: Je suppose que c'est comme le problème de la poule et de l'oeuf. Vous pouvez continuer à tourner en rond indéfiniment. À un moment donné, vous devez choisir un chiffre.

M. Reid (St. Catharines): D'accord. Merci beaucoup.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. Je dois dire que j'ai beaucoup apprécié votre exposé. Au nom des membres du Comité, j'ajoute que nous vous remercions énormément de cet exposé si enrichissant et de tout le travail que vous y avez mis. Il n'y a pas de doute qu'il nous aidera lorsque nous voudrons résoudre un problème particulièrement difficile.

Mme O'Brien: Merci beaucoup.

Le vice-président (M. Dantzer): Je déclare maintenant que la séance du groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions est ajournée jusqu'à lundi prochain, date à laquelle nous siégerons à Ottawa.

From the Calgary Chamber of Commerce:

Peter D. Conboy, Chairman, Employer-Employee Relations Committee;

Robert G. Hogan, Chairman, Pension Sub-committee.

From the Alberta Division Canadian Union of Public Employees:

Ron Matthews, President;

Harley Horne, Regional Director;

Ken Balkwill, Business Agent, CUPE Local 30.

From the Senior Citizens' Central Council of Calgary:

W.H. Eagle, President, Chairman Pension Committee;

Austin Thompson;

May Young;

Bob Wilson;

Doris Chudleigh;

Howard Thomas.

From PanCanadian Petroleum Limited:

B.B. Rombough, President and Chief Executive Officer;

L.D. MacDonald, Manager, Employee Relations.

FRIDAY, SEPTEMBER 16, 1983:

From Burns Foods Limited:

A.J.E. Child, President and Chief Executive Officer;

William F. Goetz, Vice-President, Human Resources;

M.J. Blisner, Treasurer;

W.A. Spence, Consultant.

From the Calgary Personnel Association:

J. Allen Jones, President and Manager, Compensation and Employment, Sulpetro Ltd.;

R.F. Murrill, Compensation and Benefits, Peat, Marwick and Partners.

From the Calgary YWCA Social Issues Committee and Western Women's Committee for Pension Reform:

Sheila O'Brien, President and Executive Member, Board of Directors, Y.W.C.A. Calgary;

Felicia Melnyk, Chair, Pension Task Force, Y.W.C.A. of Calgary, Social Issues Committee.

De la Chambre de commerce de Calgary

Peter D. Conboy, Président, Comité des relations employeur-employés;

Robert G. Hogan, Président, Sous-comité sur les pensions.

Du Syndicat canadien de la Fonction publique de la division de l'Alberta

Ron Matthews, Président;

Harley Horne, Directeur régional;

Ken Balkwill, Agent commercial, local 30 du SCFP.

Du «Senior Citizens' Central Council of Calgary»:

W.H. Eagle, Président, Président du comité sur les pensions;

Austin Thompson;

May Young;

Bob Wilson;

Doris Chudleigh;

Howard Thomas.

De «PanCanadian Petroleum Limited»:

B.B. Rombough, Président et directeur exécutif;

L.D. MacDonald, Directeur, Relations auprès des employés.

LE JEUDI 16 SEPTEMBRE 1983:

De «Burns Foods Limited»:

A.J.E. Child, Président et directeur exécutif;

William F. Goetz, Vice-président, ressources humaines;

M.J. Blisner, Trésorier;

W.A. Spence, Conseiller.

De la «Calgary Personnel Association»:

J. Allen Jones, Président et directeur, Rémunération et emploi;

R.F. Murrill, Rémunération et avantages, «Peat, Marwick and Partners».

De la «Calgary YWCA Social Issues Committee and Western Women's Committee for Pension Reform»:

Sheila O'Brien, Président et membre de l'exécutif, Conseil d'administration, Y.W.C.A. Calgary;

Felicia Melnyk, Présidente, Groupe de travail sur les pensions, Y.W.C.A. de Calgary «Calgary Social Issues Committee».



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Edmonton Chamber of Commerce:

Allan D. Harrison, Chairman, Pension Sub-committee,
Labour Relations Committee;
Martin D. Salloum;
John Wojckcki.

De la Chambre de commerce d'Edmonton:

Allan D. Harrison, président, Sous-comité sur les pensions,
Comité sur les relations de travail;
Martin D. Salloum;
John Wojckcki.

From the Alberta Restaurant & Foodservices Association:

Hans Kuhnel President;
Brent Davis, Vice President of Government Affairs;
Keith Tsukishima, Chairman, Labour & Legislation.

De l'«Alberta Restaurant & Foodservices Association»:

Hans Kuhnel, président;
Brent Davis, vice-président des affaires gouvernementales;
Keith Tsukishima, président, Travail et législation.

From the Pension Reform Study Group:

Mrs. M.W. Mellon;
Mrs. J. Booth;
Mrs. F. Reynolds.

Du Groupe d'étude sur les réformes de pension:

M^{me} M.W. Mellon;
M^{me} J. Booth;
M^{me} F. Reynolds.

THURSDAY, SEPTEMBER 15, 1983:

LE JEUDI 15 SEPTEMBRE 1983

From the Trans Alta Utilities Corporation:

Lawrence F. Hodson, Supervisor Employee Benefits Trans
Alta;
M.J. Halpen, Vice-President;
B.J. Halhead, Manager, Employee Relations;
E. Kalakauskas, Vice-President and Consulting Actuary,
Towers, Perrin, Forster & Crosby.

De «Trans Alta Utilities Corporation»:

Lawrence F. Hodson, superviseur, «Employee Benefits
Trans Alta»;
M. J. Halpen, Vice-président;
B.J. Halhead, Directeur, Relations des employés;
E. Kalakauskas, Vice-président et actuaire consultant,
«Towers, Perrin, Forster & Crosby».

(Continued on previous page)

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 26

Fascicule n° 26

Monday, September 19, 1983

Le lundi 19 septembre 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on**Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

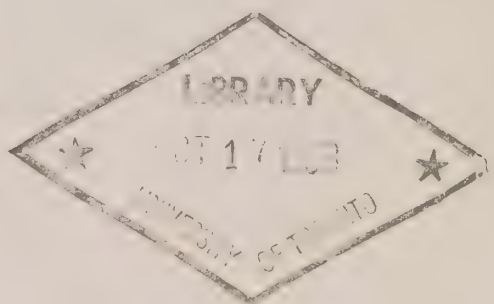
Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the

Première session de la

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, SEPTEMBER 19, 1983
(58)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 3:30 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, Miss MacDonald (Kingston and the Islands) and Mr. Miller.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, Research Associate; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans and the Canadian Federation of Labour: Mr. James A. McCambly, President, Canadian Federation of Labour and Chairman of the Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans; Mr. Clifford Evans, Vice-President and Canadian Director (Region 19), United Food and Commercial Workers' International Union, Secretary, Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. McCambly made a statement and with the other witness answered questions.

At 5:15 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 19 SEPTEMBRE 1983
(58)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la Réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h30 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, M^{lle} MacDonald (Kingston et les Îles) et M. Miller.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.J. Morton, associé à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du C.P.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du «Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans» et de la Fédération canadienne du travail: M. James A. McCambly, président; M. Clifford Evans, vice-président et directeur canadien (Région 19) de la *United Food and Commercial Workers' International Union*, et secrétaire du *Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans*.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi du mardi, 1^{er} mars 1983, portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi, 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

M. McCambly fait une déclaration puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

A 17h15, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Monday, September 19, 1983

• 1530

The Chairman: Can I call the meeting to order and welcome as our witness this afternoon the Canadian Federation of Labour, and I understand it is Jim McCambly.

Jim, do you want perhaps to introduce your colleagues at the witness table?

Mr. James A. McCambly (President, CFL Chairman, Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans): I would be pleased to. First of all, Mr. Chairman, let me say that I am the President of the Canadian Federation of Labour but am probably here today in a little more broad a context, as representative and Chairman of the Canadian Coordinating Committee for Multi-Employer Pension Plans. That is a little bit of a long handle, but we could not come up with a shorter one to cover that same bit of information.

• 1535

Clifford Evans, on my right, is the secretary of that co-ordinating committee. He is also the Canadian Director for the United Food and Commercial Workers' International Union, who in themselves have a very large contingent of people who are covered by multi-employer pensions.

So in effect the presentation is for and by the Coordinating Committee, which is a much larger group than the Canadian Federation of Labour itself, but the federation is supporting the brief and part of it. The only difference might be that the co-ordinating committee—in terms of the persons covered in pensions and with a common interest in those things that affect the multi-employer pensions, we would estimate that we, at least at this time, cover 600,000—something in the extent of a half million people, at least. There are others, but we feel that we are representative of the bulk of the people under multi-employer pensions.

The Chairman: Very good.

Mr. McCambly: Tim Catherwood, on my left, is a representative from my office, as Administrative Assistant.

The Chairman: The floor is yours, Mr. McCambly. Did you want to give any preliminary? I know that you have given . . .

Mr. McCambly: All right. That is partly what I was going to do—a preliminary—and I will just go on, if you like.

I think it is important, first of all, to give a little more background on the co-ordinating committee and the purpose, because it explains, I think, fairly clearly what we propose to do: that is, to preserve the economic and social viability of multi-employer pension plans by promoting and protecting the multi-employer concept through an organized program of

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le Lundi 19 septembre 1983

Le président: J'aimerais déclarer la séance ouverte et souhaiter la bienvenue à notre témoin de cet après-midi, la Fédération canadienne du travail, représentée par Jim McCambly, sauf erreur.

Jim, voudriez-vous présenter vos collègues qui vous accompagnent?

M. James A. McCambly (président, président de la FCT, Comité canadien de coordination des régimes de pension multi-employeurs): Avec plaisir. Premièrement, monsieur le président, permettez-moi de vous dire que je suis président de la Fédération canadienne du travail, mais que je suis ici aujourd'hui, dans un contexte un peu plus large, en ma qualité de représentant et de président du Comité canadien de coordination des régimes de pension multi-employeurs. C'est un titre un peu long, mais nous n'en avons pas trouvé de plus court pour définir nos activités.

Clifford Evans, à ma droite, est le secrétaire de ce comité de coordination. Il est également directeur, pour le Canada, de la *United Food and Commercial Workers' International Union* (Union internationale des travailleurs de l'alimentation et du commerce), qui représente un très grand contingent d'employés couverts par des pensions multi-employeurs.

Nous faisons donc cet exposé au nom du comité de coordination, qui correspond à un groupe beaucoup plus important que la seule Fédération canadienne du travail, mais la fédération souscrit à ce mémoire et a participé à sa rédaction. En termes de personnes couvertes par des régimes de pension et ayant un intérêt commun pour tout ce qui touche aux pensions multi-employeur, nous estimons que notre comité de coordination représente un minimum d'un demi-million de travailleurs. Nous ne les représentons pas tous, mais nous estimons représenter la grande majorité des travailleurs couverts par des régimes multi-employeurs.

Le président: Très bien.

M. McCambly: Tim Catherwood, à ma gauche, travaille avec moi en tant qu'assistant administratif.

Le président: Vous avez la parole, monsieur McCambly. Vouliez-vous faire une déclaration préliminaire? Je sais que vous nous avez donné . . .

M. McCambly: Oui. C'est en partie ce que je me proposais de faire—une déclaration préliminaire—si vous êtes d'accord.

Premièrement, j'estime qu'il importe que je vous brosse un petit tableau historique du comité de coordination et de ses objectifs, car il permet assez clairement de voir ce que nous nous proposons de faire, à savoir préserver la viabilité économique et sociale des régimes de pension multi-employeurs en encourageant et en protégeant le concept multi-employeurs par

[Texte]

initiating, co-ordinating and monitoring the legislative process for the pension reform in Canada for all participants of multi-employer plans.

The objectives of the plan I think everyone has copies of there. They are rather brief. I think it would be worth while to take the time to read them:

1. To create a nationwide and, in particular, governmental awareness of the significance and effectiveness of multi-employer pension plans.
2. To further the development of multi-employer plans by identifying and communicating the special concerns and needs of the multi-employer industry, especially as related to retirement income programs.
3. To examine all pension plan legislation, both federally and provincially.
4. To initiate new pension legislation designed specifically to protect and promote multi-employer plans.
5. To participate actively, both verbally and in writing, in the legislative process of pension reform at all government levels throughout Canada.
6. To make representations as necessary on matters which affect other multi-employer plans.

Just a little bit further, in terms of the unions that are involved in that Coordinating Committee, there are the International Association of Asbestos Workers; the International Brotherhood of Boilermakers; the International Brotherhood of Electrical Workers; the International Brotherhood of Painters and Allied Trades; the International Typographical Union; the International Brotherhood of Bricklayers and Allied Craftsmen; the International Union of Elevator Constructors; the International Union of Operating Engineers; the Labourers' International Union of North America; the Operative Plasterers and Cement Masons' International Association of the United States and Canada; the Sheet Metal Workers' International Association; the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada; the United Brotherhood of Carpenters and Joiners; and the United Food and Commercial Workers International Union.

That, I think, gives a summary of what the co-ordinating committee is representative of and the area that we would propose to give the bulk of our representation to.

I believe it might be in order to apologize a little bit at the outset for the lateness with which we got you a copy of our submission. I guess that that can happen in political areas of any particular group, of which we have our share.

[Traduction]

le biais d'un programme organisé d'initiation, de coordination et de contrôle du processus législatif de la réforme des pensions au Canada pour tous les participants à des régimes multi-employeurs.

Je crois que vous avez tous une copie des objectifs de notre programme. C'est assez bref. Il serait utile de prendre le temps de les lire:

- Premièrement, sensibiliser la nation, et en particulier le gouvernement, à l'importance et à l'efficacité des régimes de pension multi-employeurs.
- Deuxièmement, favoriser l'expansion des régimes multi-employeurs en identifiant et en communiquant les problèmes et les besoins spéciaux de l'industrie multi-employeurs, tout spécialement dans leur rapport avec les programmes de revenu de retraite.
- Troisièmement, étudier toutes les lois relatives aux régimes de pension, à la fois sur le plan fédéral et provincial.
- Quatrièmement, promouvoir une nouvelle législation des pensions, dans le but spécifique de protéger et d'encourager les régimes multi-employeurs.
- Cinquièmement, participer activement, à la fois oralement et verbalement, au processus législatif de réforme des pensions à tous les niveaux de gouvernement canadien.
- Sixièmement, intervenir chaque fois que les questions discutées portent sur d'autres régimes multi-employeurs.

J'ajouterai que les syndicats participant à ce comité de coordination sont: l'*International Association of Asbestos Workers* (Association internationale des travailleurs de l'amiante); la Fraternité internationale des chaudronniers; la Fraternité internationale des ouvriers en électricité; la Fraternité internationale des peintres et métiers connexes; l'*International Typographical Union* (Union internationale des typographes); l'*International Brotherhood of Bricklayers and Allied Craftsmen* (Fraternité internationale des maçons et des artisans assimilés); l'Union internationale des constructeurs d'ascenseurs; l'Union internationale des opérateurs de machines lourdes; l'Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord; l'Association internationale des plâtriers et des finisseurs en ciment des États-Unis et du Canada; l'Association internationale des travailleurs du métal en feuille; l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada; la Fraternité unie des charpentiers et des menuisiers; et la *United Food and Commercial Workers International Union* (Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce).

Cela vous résume, je crois, ce que ce Comité de coordination représente et les domaines sur lesquels va porter la plus grande partie de notre exposé.

Je crois qu'il serait opportun de commencer par nous excuser du retard avec lequel nous vous avons fait parvenir une copie de notre mémoire. Je suppose que cela peut arriver à n'importe quel groupe lorsqu'il s'agit de politique, et nous ne faisons pas exception.

[Text]

I would propose, if it meets with your approval, Mr. Chairman, to have the secretary of our group, Mr. Evans, read this for you, if you wish.

The Chairman: Actually, from just observing this, I think it might be better if you could—rather than read it, could you just highlight the points for the benefit of the members? We just received this this morning, I understand.

• 1540

Mr. McCambly: How would it be, then, although I do not think it is a perfect summary, if we went through the executive summary at the end? Maybe that would reach the highlights a little bit, and then we can go on to questions.

The Chairman: Fine. Very good.

Mr. McCambly: Cliff, would you care to read that through?

Mr. C. Evans (Vice-President and Canadian Director (Region 19), United Food and Commercial Workers' International Union: Secretary, Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans): The pension reform process will be an important one for all Canadians. Responsibility for this process lies with the government, both federal and provincial, labour and business. All three economic partners must be involved in developing a plan to deal with the complex issues involved to ensure that the reform process will be a manageable and affordable one.

We believe that retirement income must come from several sources and be based on a balanced system. The current system, comprised of government-subsidized payments from mandatory public plans, employment-derived pension benefits from single-employer and multi-employer plans, and personal savings, provides such a balance. We feel that by making changes and improvements and by enabling and encouraging expansion, this pension mix can be made more effective and efficient and will better meet the needs of Canadians today and in the future.

Government can and should provide a basic level or floor of retirement income for all Canadians. This level can be supplemented and built upon through employment-related pension programs and personal savings.

Improved and expanded government programs will play an important role in dealing with the problems of workers suffering a serious decline in their living standards when they retire. How far these programs can go in providing a base retirement income is, however, a matter of some controversy, centring on financing.

We believe that by making legislative changes to private pension plans it will be possible not only to improve their performance but to encourage their expansion to cover a greater portion of the working population. In legislating, however, it is imperative that there be a very high degree of

[Translation]

Je proposerais, si cela vous convient, monsieur le président, que le secrétaire de notre groupe, M. Evans, se charge de la lecture de ce document.

Le président: À première vue, il serait peut-être préférable de nous en signaler les points principaux plutôt que de le lire dans son intégralité. Sauf erreur de ma part, nous l'avons tout juste reçu ce matin.

M. McCambly: Que diriez-vous, dans ce cas, de la lecture du résumé de l'exécutif qui se trouve à la fin, bien que ce résumé ne soit pas parfait? Il reprend partiellement les points les plus importants, puis nous pourrions passer aux questions.

Le président: Très bien.

M. McCambly: Cliff, voudriez-vous nous lire ce résumé?

M. C. Evans (vice-président et directeur pour le Canada (région 19), United Food and Commercial Workers' International Union (Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce): secrétaire, Comité canadien de coordination des régimes de pension multi-employeurs): Le processus de réforme des pensions sera important pour tous les Canadiens. Les gouvernements fédéral et provinciaux, les travailleurs et le patronat ont la responsabilité de ce processus. Ces trois partenaires économiques doivent participer à l'élaboration du programme devant régler ces questions complexes, pour s'assurer que cette réforme sera acceptable tant sur le plan de son administration que sur celui de son coût.

Nous estimons que les revenus de retraite doivent provenir de plusieurs sources et se fonder sur un système équilibré. Le système actuel, composé de versements subventionnés par le gouvernement à partir de régimes publics obligatoires, de prestations de pension dérivées d'un emploi à partir de régimes à employeur unique et à multi-employeurs, et d'épargnes personnelles, offre un tel équilibre. Nous estimons qu'en apportant des changements et des améliorations, qu'en permettant et en encourageant l'expansion, cette combinaison de sources de pension peut être rendue plus effective et plus efficace et servira mieux les besoins des Canadiens d'aujourd'hui et de demain.

Le gouvernement peut et devrait offrir un niveau minimal ou un seuil de revenu de retraite à tous les Canadiens. Ce niveau peut être complété et amélioré par des programmes de pension liés à l'emploi et par des épargnes personnelles.

Les programmes gouvernementaux améliorés et étendus joueront un rôle important en s'adressant aux problèmes des travailleurs souffrant d'une sérieuse diminution de leur niveau de vie lorsqu'ils prennent leur retraite. La portée maximale de ces programmes devant offrir un niveau minimal de revenu de retraite fait cependant l'objet de certaines controverses liées avant tout au financement.

Nous croyons qu'en apportant des changements législatifs aux régimes de pension privés, il sera possible non seulement d'améliorer leurs accomplissements, mais d'encourager leur extension, afin qu'ils couvrent une plus grande partie de la population active. Cependant, que cet exercice de législation

[Texte]

standardization between legislative jurisdictions, both provincial and federal. It is also important that changes be made giving consideration to the needs of individual plans for time to make required changes, and to assure actuarial soundness.

Significant differences exist between multi-employer and single-employer plans. It is essential that government, federal as well as provincial, recognize these differences and ensure that they are dealt with in all legislation and regulations.

It is imperative that the government give immediate consideration to and redress the plight of current pensioners, particularly single female pensioners who are living on a retirement income that is far below the poverty level. Immediate action should be taken to raise the level of benefits provided by the OAS and GIS to furnish these persons with an income adequate to maintain an acceptable standard of living.

There is a need for some "excess interest approach" to provide protection in single-employer plans, but it is unnecessary for multi-employer plans.

We believe that five-year vesting, regardless of age, would provide a fair and reasonable approach to the question of vesting.

While improvements in portability are not generally required of multi-employer pension plans, we recognize that this is an important concern for workers in many single-employer plans. In this regard, development of the registered pension account (RPA) or a similar type of approved pension vehicle could be considered.

We support better protection for spouses, but question the wisdom of granting to the surviving spouse of a deceased member who dies prior to retirement the full value of that member's accrued pension.

We would suggest that in the case of divorce or separation, the interest of each spouse be limited to a formula based on the percentage of years spent in the husband/wife relationship over the years credited under the plan.

We cannot see justification for any age or service prohibition to plan membership, and are fundamentally opposed to any form of discrimination. We do not, however, believe that the examples cited in the green paper are necessarily discriminatory.

We would not support a plan for termination insurance to cover multi-employer pension plans. Multi-employer plans do not require such insurance, and the complications it would pose would be entirely out of proportion with any benefit that may be derived.

[Traduction]

soit accompagné d'un degré maximal d'uniformisation entre les juridictions législatives à la fois sur les plans provincial et fédéral est impératif. Il importe également que ces changements soient apportés en tenant compte des délais nécessaires aux régimes individuels pour apporter ces changements, et de s'assurer de leur viabilité sur le plan actuair.

Il existe des différences importantes entre les régimes à employeurs multiples et à employeur unique. Il est essentiel que les gouvernements fédéral et provinciaux reconnaissent ces différences et s'assurent de leur prise en compte dans toutes les mesures législatives et dans tous les règlements.

Il est impératif que le gouvernement prenne immédiatement en considération le sort des retraités actuels, tout particulièrement celui des retraitées vivant seules et dont les revenus sont largement inférieurs au seuil de la pauvreté. Des mesures immédiates devraient être prises pour relever le niveau des prestations offertes par la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti, pour procurer à ces personnes un revenu suffisant correspondant à un niveau de vie acceptable.

La méthode de l'intérêt excessif peut être parfois nécessaire pour offrir une protection dans les régimes à employeur unique, mais elle est inutile dans les régimes à employeurs multiples.

Nous croyons que cinq ans, quel que soit l'âge, est un chiffre juste et raisonnable en matière de dévolution.

Bien que le problème de la transférabilité ne touche pas généralement les régimes de pension multi-employeurs, nous reconnaissons l'importance de ce problème pour les travailleurs cotisant à nombre de régimes à employeur unique. À cet égard, l'extension du principe de compte enregistré de pension (C.E.P.) ou la mise en place d'un instrument de pension approuvé de type analogue pourraient être considérées.

Nous sommes en faveur d'une protection accrue des conjoints, mais nous ne sommes pas certains de l'opportunité d'accorder au conjoint survivant d'un cotisant décédé avant l'âge de la retraite la pleine valeur de la pension cumulée du cotisant.

Nous proposerions qu'en cas de divorce ou de séparation, la part de chaque conjoint soit proportionnelle au nombre d'années passées ensemble par le couple, et non pas au nombre total d'années de cotisation au régime.

Nous ne voyons aucune raison d'âge ou d'années de service pouvant justifier l'interdiction de participation à un régime, et nous nous opposons fondamentalement à toute forme de discrimination. Cependant, nous ne pensons pas que les exemples cités dans le livre vert soient nécessairement discriminatoires.

Nous sommes défavorables à un programme d'assurance de cessation d'emploi pour les régimes multi-employeurs. Les régimes multi-employeurs n'ont pas besoin d'une telle assurance et les complications que cela créerait seraient hors de toute proportion par rapport aux bénéfices potentiels.

[Text]

• 1545

We strongly urge passage of legislation giving priority of payments of contributions due negotiated pension plans in the event of termination of an employer's business or retirement plan.

We agree with the green paper in its conclusion that an appropriate balance between mandatory programs and voluntary arrangements must be maintained. Any increase should leave considerable room for privately sponsored plans and private savings, sources which should continue to play an essential role in the provision of retirement income. To that end we earnestly seek continued involvement in these proceedings.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much.

Does anyone particularly want to lead off on questions?

The one I would like to deal with is on page 13—in your main brief, not your executive summary. You talk about this excess interest approach proposed by CAPSA as being not appropriate for multi-employer plans, on the basis that at least 50% of the trustees on the pension fund are employees and therefore have some degree of protection. In your past experience, are the existing pensioners represented on that board?

Mr. McCambly: In coming to that particular point, I do not think there is anything that is more important that you could have put your finger on in the whole document, because it is one of the things that in our definition of multi-employer plans is absolutely important. Those plans in order to obtain the status of "multi-employer" in our definition must have at least 50% of the trustees representative of the employees covered. Sometimes it is more than 50%; but if it is at least 50%, then a lot of the things that are of concern under a lot of other types of pension, particularly single employer or other private plans that may be considered single employer, are not important.

In the case of excess interest, it really is almost not a factor at all, because the representatives of the employees would never tolerate a situation where all the interest earned did not go back to the benefit of the people in the plan.

I presume, though, that the point you are driving at is whether or not those who are on pension benefit are adequately cared for when there is an adjustment in the benefits.

The Chairman: That is right. What is the track record, for instance, say in the last eight years, for your organization?

Mr. McCambly: I do not know whether I would give you a track record specifically, because there are so many plans. Generally it is very good. I think one could find the odd exception where possibly the people on benefit did not get, say,

[Translation]

Nous réclamons en priorité l'adoption d'une loi donnant la priorité aux versements de contributions dues aux régimes de pension négociés lorsqu'un employeur dépose son bilan ou révoque son régime de pension de retraite.

Tout comme le livre vert dans sa conclusion, nous estimons qu'un équilibre approprié entre les programmes obligatoires et les ententes volontaires doit être maintenu. Toute augmentation devrait laisser une place considérable aux régimes privés et aux économies privées, source qui devrait continuer à jouer un rôle essentiel dans l'apport de revenus de retraite. A cette fin, nous souhaitons sincèrement continuer à participer à cet exercice.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Est-ce que quelqu'un tient particulièrement à commencer avec les questions?

Celle qui m'intéresse tout particulièrement se trouve à la page 13—dans votre mémoire, pas dans votre résumé administratif. Vous taxez la méthode d'intérêt excédentaire proposée par l'ACOCOP d'inappropriée pour les régimes multi-employeurs, car, selon vous, au minimum 50 p. 100 des administrateurs des fonds de pension sont des employés, et par conséquent, il existe un certain degré de protection. D'après votre expérience, les retraités actuels sont-ils représentés au sein de cette commission?

M. McCambly: Je commencerai par dire que vous n'auriez pas pu mettre le doigt sur une question plus importante dans tout ce document, car c'est une des questions qui revêtent une importance absolue s'agissant des régimes multi-employeurs. Ces régimes, pour obtenir le statut de «multi-employeurs», selon notre définition, doivent compter un minimum de 50 p. 100 d'administrateurs représentant les employés couverts. Parfois, ils représentent plus de 50 p. 100, mais si ce minimum est de 50 p. 100, nombre des problèmes que posent un certain nombre d'autres types de pension, tout particulièrement les régimes à employeur unique, ou les autres régimes privés qui peuvent être considérés comme à employeur unique, ne sont pas importants.

Dans le cas des intérêts excédentaires, ce n'est pratiquement pas un facteur du tout, car les représentants des employés ne toléreraient jamais que l'intégralité des intérêts rapportés ne reviennent pas aux participants au régime.

Je suppose cependant que ce que vous voulez déterminer, c'est savoir si, oui ou non, les prestataires de pensions sont suffisamment pris en compte lorsqu'il est procédé à un ajustement des prestations.

Le président: Exactement. Quel est le bilan, par exemple, disons, pour les huit dernières années, de votre propre organisation?

M. McCambly: Je ne sais si je pourrais vous donner un bilan précis, car le nombre de régimes est trop important. D'une manière générale, il est excellent. On doit pouvoir trouver une ou deux exceptions où certains prestataires n'ont pas reçu,

[Texte]

the same benefit that was accrued to those who were coming on retirement. But generally speaking that is not something that we are concerned about or troubled with at all, because basically those who are on benefit ought to be receiving the same benefits as those who are developing a benefit from the plan.

Mr. C. Evans: I think there are varying degrees, because there are so many plans. Some plans have retirees on the board of trustees. Usually they are employee representatives as opposed to employer representatives, where you have equal representation.

The fund that I am a trustee on represents 65,000 people in our industry. We have adopted as a board of trustees a program to cover the next five years, and that is that for every dollar that the benefit level is increased for the active members who are participants at that time will also be applied to pensioners in the same amounts on the same dates and everything. So the track record, not back eight years but ahead for the next five, is absolutely 100%.

Going back to the inception of our plan, there have not been any increases in the benefit levels from 1979 to the present. We are now moving in to apply those benefit improvements and also amendments to the plan which will apply to pensioners as well as actives.

The Chairman: Others have recommended this to get over that, but yours is a bit different. It is a multi-employer. I understand that. In order to guarantee that the pensioners get adequate compensation of any excess interest earned, there have been some suggestions that we make sure that the excess interest be divided equally between present workers and past workers.

• 1550

Mr. McCambly: That would not necessarily be a good division. If you say that the excess interest earned ought to go equally to all participants in the plan, and the benefits that they would acquire, that is one thing; but if you say divide it, you may have 25% on pension and 75% on the plan and yet you have divided . . .

An hon. Member: Or vice versa.

Mr. McCambly: Yes. The words you used I do not think are appropriate, but I do not think there is anyone whom I have talked to or we have talked to within our committee who would quarrel with looking fully after the interests of those who are on benefit the same as you would for those who are coming on benefit.

There is the reverse of that, where there have been people on benefit who have a lot of voting power in a plan and who go the other way, too. They try to put more than an affordable amount on the people who are currently on benefit. So it has to be fair either way.

[Traduction]

disons, les mêmes prestations que celles reçues par ceux prenant juste leur retraite. Cependant, d'une manière générale, ce n'est pas quelque chose qui nous préoccupe ou qui nous pose des problèmes, car, pour l'essentiel, ceux qui touchent des prestations devraient recevoir les mêmes que ceux qui sont en train de cotiser au régime.

M. C. Evans: Les régimes étant si nombreux, il y a des variations. Certains régimes comptent des retraités au sein de leur conseil d'administrateurs. Généralement, ils représentent les employés, par opposition aux représentants de l'employeurs, lorsqu'il y a représentation égale.

Le fonds dont je suis administrateur représente 65,000 travailleurs de notre industrie. En tant que conseil d'administrateurs, nous avons adopté un programme pour couvrir les cinq prochaines années, à savoir qu'à chaque dollar d'augmentation du niveau de prestations pour les participants actifs correspond une augmentation analogue pour les retraités. Le bilan, donc, non pas pour les huit dernières années, mais pour les cinq prochaines années, est positif à 100 p. 100.

Pour revenir au début de notre régime, il n'y a pas eu d'augmentation des niveaux de prestations depuis 1979. Nous sommes sur le point d'apporter ces améliorations de prestations, ainsi que des modifications au régime qui s'appliqueront autant aux retraités qu'aux participants actifs.

Le président: D'autres ont recommandé que ceci ait le pas sur cela, mais votre cas est un peu différent. C'est un régime multi-employeurs. Je comprends cela. Afin de garantir aux pensionnés qu'ils vont obtenir une indemnisation adéquate en ce qui touche tous les intérêts additionnels gagnés, on a suggéré que nous nous assurions que ces intérêts soient répartis également entre les travailleurs actuels et ceux qui sont à la retraite.

M. McCambly: Cette répartition ne serait pas nécessairement bonne. Si vous dites que l'excédent d'intérêt gagné devrait être réparti également entre tous les participants au régime en termes des prestations qu'ils ont retirées, c'est une chose, mais si vous dites qu'il faut le répartir, il peut y en avoir 25 p. 100 à la retraite et 75 p. 100 qui cotisent au régime, et toutefois, vous devez répartir . . .

Une voix: Ou le contraire.

M. McCambly: En effet. Je ne pense pas que vous ayez utilisé les mots appropriés, mais je ne pense pas que quiconque à qui j'en ai parlé, ou à qui nous en avons parlé, dans notre comité, serait contre le fait de s'occuper pleinement des intérêts de ceux qui retirent des prestations, comme on le ferait pour ceux qui en retireront plus tard.

Il y aussi l'aspect contraire, alors qu'on a des gens à la retraite qui détiennent beaucoup de votes dans un régime et qui font des pressions dans le sens contraire également. Ils essaient d'en accorder plus qu'on peut se le permettre à ceux qui sont présentement à la retraite. Donc, il faut que ce soit juste dans les deux sens.

[Text]

Mr. C. Evans: One of the key problems of course is that in a single employer plan where there is no employee representation and no pension representation so the board of trustees in effect is the employer who is operating that fund—to say that there should be equal representation by active participants or by pensioners I think is a good thing, because then they will have some control over their own destiny in the future. That is the major problem.

When you are involved in a multi-employer plan you have the people sitting at the bargaining table who have as one of their interests taking care of the pensioner, taking care of the pensioners at that moment and those in the future. That is their entire goal as a board of trustees. The goal is not to cut people away from benefit in order to reduce the amount of money needed to fund the plan. That is the case in many single-employer plans.

The Chairman: In your brief you also mention that you are in favour of five years as a vesting period. Was there a reason you arrived at that? The green paper recommends two. Believe you me, for the number of groups we have had in front of the committee there have been probably as many recommendations on different vesting-in periods. Some of us suggested at two years having 40% vesting and then at three it would be 60%; incrementally, it would be 80% at four years and 100% at five. Why did your group choose five?

Mr. McCambly: We discussed a number of periods too, but five years with no age limit seems to be most appropriate at this point in terms of the cost of reducing sometimes from 10 to 5 and also the opportunity for distribution of the benefits. The vesting and portability combined become quite an issue within some of our plans, and you have to take that into consideration. When we are talking about five years we are talking about tying all this together with something such that the plans can basically afford to keep the maximum level of benefits coming out of the plans to try to ensure that the most people will be able to receive those benefits.

I just realized a few moments ago that copies of the submission that we gave to all provinces and the federal government from the co-ordinating committee were not distributed with this brief. I guess we have some copies here, and I would like to give them to you for your reference.

We have given a great deal of time and effort to figuring out how we might be able to balance the issues of vesting and portability, and our submissions that have gone to the provincial governments are taking that into consideration. We have concluded that CAPSA and the recommendations that would come from this committee—and particularly the actions of the provincial governments—should be consistent.

• 1555

We have a lot of plans. Mr. Evans' is one, for example; but there are a lot of plans that are either national or multi-provincial, and the requirements that they have to provide for

[Translation]

M. C. Evans: L'un des problèmes clés, bien sûr, c'est dans le régime à employeur unique où il n'y a aucune représentation des employés et aucun représentant des retraités au conseil des fiduciaires, de sorte que c'est l'employeur qui administre le fonds—je pense que c'est une bonne chose de dire qu'il devrait y avoir une représentation égale des participants ou des retraités, car ils auront un certain contrôle sur leur propre destinée dans l'avenir. Voilà le principal problème.

Lorsqu'il s'agit d'un régime à employeurs multiples, il y a des gens autour de la table des négociations dont l'un des intérêts est de prendre soin des retraités présents et futurs. C'est là tout leur but en tant que conseil des fiduciaires. Le but n'est pas de réduire les prestations afin de diminuer les cotisations nécessaires au financement du régime. C'est le cas pour bon nombre de régimes à employeur unique.

Le président: Dans votre mémoire, vous dites également que vous favorisez la période de cinq ans comme période de dévolution. Pour quelle raison favorisez-vous cette période? Le livre vert recommande une période de deux ans. Croyez-moi, il y a eu probablement autant de recommandations sur les différentes périodes de dévolution qu'il y a eu de groupes qui ont comparu devant le Comité. Certains d'entre nous ont suggéré deux ans avec une dévolution de 40 p. 100, et ensuite, trois ans à 60 p. 100; progressivement, ce serait 80 p. 100 dans quatre ans, et 100 p. 100 dans cinq ans. Pourquoi êtes-vous arrivés à cinq ans?

M. McCambly: Nous avons discuté également d'un certain nombre de périodes, mais la période de cinq ans sans limite d'âge semble la plus appropriée à ce moment-ci, compte tenu des coûts de la réduction parfois nécessaire de 10 à 5 ans, et aussi de la possibilité de répartition des prestations. Dans certains de nos régimes, la question de dévolution et de transférabilité est une question très importante, et il faut en tenir compte. Lorsque nous parlons de cinq ans, nous parlons de regrouper tout cela ensemble en quelque chose que les régimes peuvent fondamentalement se permettre pour maintenir un niveau maximum de prestations, afin de s'assurer que la plupart des gens pourront recevoir ces prestations.

Je me suis aperçu, il y a quelques instants, que nous n'avons pas distribué, en même temps que le mémoire, des copies de l'exposé du comité de coordination que nous avons présenté à toutes les provinces et au gouvernement fédéral. Je pense que nous en avons quelques copies ici, et j'aimerais vous les transmettre pour référence.

Nous avons consacré beaucoup de temps et d'efforts pour voir comment nous pourrions équilibrer les questions de dévolution et de transférabilité, et les exposés que nous avons transmis aux gouvernements provinciaux tiennent compte de cela. Nous avons conclu que l'ACOCF et les recommandations qui émaneraient de ce Comité—surtout les mesures prises par les gouvernements provinciaux—devraient être uniformes.

Nous avons beaucoup de régimes. Celui dont parle M. Evans en est un, par exemple, mais il y en a beaucoup d'autres qui seront soit national, soit multiprovincial, et les exigences en ce

[Texte]

individuals within the plan are consistent. If one province says do this, which is excessive, but another one says do that, which is not excessive, it means that people in one place are going to be paying for those in another. It is virtually impossible to satisfy responsibilities of trustees when those conditions are different.

So we are asking the provincial jurisdictions to implement a system in which the portability and reciprocity requirements would be consistent—not excessive, but fair to the plans and participants. By doing that you can reduce the need for drastically dropping, say to two years, the vesting requirement.

But bear in mind that we are talking about multi-employer plans. The requirements or the need for legislation for the single employer, we would be quite open to agree, would need to be greater and more stringent than for the multi-employer. So in essence we are saying to all people in legislation, let us identify them separately and keep them separate in terms of the legislative requirements on them.

The Chairman: In the green paper, for instance, on the portability issue alone, do you want to make any comments—I did not see it fleshed out in any detail—vis-à-vis the proposal using the Registered Pension Account when an employee terminates? Is the proposal in the green paper of any concern to you in terms of the multi-employer plans vis-à-vis the viability if they are allowed to take out their portion, plus?

Mr. McCambly: Taking out a portion of an amount of money that is in a plan basically destroys the actuarial ability of the plan to function properly. Portability to a large extent is protected in a multi-employer plan as opposed to a single, because if an employee works for any number of employers within a given industry that a multi-employer plan might cover, they have portability throughout that industry and they continue to accumulate benefits under a plan. Even if it is multi-provincial, then, there are reciprocity and portability agreements which allow accumulation of benefits. So the need for a legislative requirement is not nearly as great under the multi-employer as under the single employer.

The Chairman: All right.

I am going to open up the questioning to Miss MacDonald and Mr. Desmarais and Mr. Miller, in that order.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

If I could look first at the executive summary that you have provided us and get perhaps a little more elaboration on some of the points, you talked about the present mix in the pension system between public plans, employer-employee plans, and private savings, and you say you feel that by making changes and improvements the mix could be made more effective and

[Traduction]

qui a trait aux participants à ce régime sont uniformes. Si une province dit: faites cela, ce qui est excessif, mais qu'une autre dise ne le faites pas, ce qui n'est pas excessif, cela signifie que les gens d'une province paieront pour ceux d'une autre. Il est virtuellement impossible d'assumer les responsabilités des fiduciaires lorsque ces conditions sont différentes.

Nous demandons donc aux provinces de mettre en place un système en vertu duquel les exigences de transférabilité et de réciprocité seraient uniformes... pas excessives, mais justes pour les régimes et pour les participants. En ce faisant, on peut amoindrir la nécessité de réduire de façon draconienne l'exigence de dévolution à deux ans, disons.

Mais souvenez-vous que nous parlons de régimes à employeurs multiples. Les exigences ou les besoins de mesures législatives pour les régimes à employeur unique devraient être plus importantes et plus sévères que les régimes à employeurs multiples, nous le reconnaissons sans problèmes. Essentiellement, nous disons à tout le monde, pour ce qui est de la loi: identifions-les séparément et qu'ils soient séparés pour ce qui est des exigences législatives visant chacun d'eux.

Le président: Dans le livre vert, voulez-vous commenter la seule question de transférabilité—j'ai constaté que vous ne l'aviez pas abordée en détail—vis-à-vis de la proposition d'utiliser le compte de pension enregistré lorsqu'un employé quitte son emploi? Est-ce que la proposition du livre vert vous préoccupe vis-à-vis des régimes à employeurs multiples en ce qui a trait à leur viabilité s'ils sont autorisés à en retirer leurs cotisations?

M. McCambly: S'ils retirent une partie de la somme cotisée à un régime, on détruit fondamentalement la possibilité actuarielle de ce régime de fonctionner adéquatement. Dans une grande mesure, la transférabilité est protégée dans les régimes à employeurs multiples, par opposition aux régimes à employeur unique, car si un employé travaille pour un certain nombre d'employeurs dans une industrie donnée, lesquels peuvent être groupés sous le même régime, ils ont donc la transférabilité à l'intérieur de cette industrie et continuent d'accumuler des prestations en vertu d'un régime. Même si c'est sur le plan multiprovincial, alors, il y a des conventions de réciprocité et de transférabilité qui permettent l'accumulation de prestations. Donc, les besoins de mesures législatives ne seront pas aussi grands en vertu des régimes à employeurs multiples qu'en vertu des régimes à employeur unique.

Le président: Très bien.

Je vais donner la parole à M^{lle} McDonald, M. Desmarais et M. Miller, dans cet ordre.

Mademoiselle McDonald.

Mlle McDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Je voudrais d'abord passer au résumé que vous nous avez fait et obtenir peut-être quelques précisions sur certains des points. Vous avez parlé du mélange actuel dans le système des pensions entre les régimes publics, les régimes employeurs-employés, et les épargnes des particuliers. Vous dites qu'en y apportant certains changements et certaines améliorations, ce

[Text]

more efficient. Which of these sectors, which of these three aspects, do you feel needs the most attention? Do you single out any one, or are you saying all of them have to be changed?

Mr. McCambly: I would think the federal responsibility is the main issue you are confronted with here.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, I think we are looking at the whole pension scheme across the board. We are looking at, obviously, the federal government's responsibility in the public plans, but also we are looking at how private plans could be made more effective and we are looking at how to encourage and educate Canadians to look after their own retirement plans. I am wondering if you feel any more emphasis should be given to one of those sectors than to the others.

• 1600

Mr. McCambly: We are primarily representing the interests of plans and the people covered in those plans. However, we would be remiss if we did not recognize that there is at least 50% of the population, the working population, that have inadequate pensions because they are not so fortunate to belong to unions and they have not found the light of their ways yet and had the opportunity to become organized or to get the benefit of the plans that we provide. So there is a need to increase those benefits, and we would support that.

I am not saying the kind of level, but notwithstanding that, we want to look very closely at the kind of earnings and benefits that can be derived from CPP particularly, I guess, or other supplementary programs, government programs, compared to what we can derive for our members under our plans. Maybe I am not answering your question . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): What I was trying to come to—perhaps we will let that go, but I was wondering whether or not—some of the witnesses who have appeared before us have put tremendous emphasis on the need to dramatically increase the public sector pension plans. Others have said, look, the private sector employer and employee groups have to be far more active in seeing that there are pension plans available to employees than there have been. So I was wondering if there had been any addressing of this issue. But I will go on then to the next . . .

Mr. C. Evans: I would like to take a crack at answering the question as I think I understand it.

The problem that we see is not a problem concerning the multi-employer plans, but one concerning the single-employer plans. The problem is in respect of funding. The problem is in respect of the moneys that are supposedly put into these plans, and then taken out by the employer because of good investment return.

I guess the best answer is an example, which I can give you from my own personal experience. We took a unit of people, about 300, and put them into our multi-employer plan and as a

[Translation]

mélange pourrait être plus efficace. Lequel de ces secteurs ou de ces trois aspects a, selon vous, besoin du plus d'attention? Y en a-t-il un en particulier, ou est-ce que vous dites que les trois doivent être modifiés?

M. McCambly: Je pense que la responsabilité fédérale est la principale des questions à laquelle vous êtes confrontés ici.

Mlle McDonald (Kingston et les Îles): Non, je pense que nous étudions tout le scénario des régimes de retraite en général. Il est évident que nous étudierons la responsabilité fédérale dans les régimes publics, mais nous étudierons également la façon dont on pourrait améliorer les régimes privés, et nous étudierons la façon d'encourager et d'éduquer les Canadiens, pour les amener à s'occuper de leurs propres régimes de retraite. Selon vous, est-ce qu'il faut accorder plus d'attention à l'un de ces secteurs qu'aux autres?

M. McCambly: Nous représentons principalement les intérêts des régimes et les personnes couvertes par ces régimes. Cependant, nous ne remplirions pas notre devoir si nous ne reconnaissons pas qu'il y a au moins 50 p. 100 de la population, de la population active, qui n'ont pas de pension suffisante, car ils n'ont pas le bonheur d'appartenir à des syndicats. Ils n'ont pas encore été touchés par la lumière et n'ont pas eu la possibilité de s'organiser ou de bénéficier des régimes que nous offrons. Il est donc nécessaire d'augmenter ces prestations, et nous y sommes favorables.

Je n'irai pas jusqu'à citer de niveau, mais il reste que nous voulons étudier de très près le genre de gains et de prestations pouvant être dégagés par le RPC, tout particulièrement, je suppose, ou tout autre programme complémentaire, tout autre programme gouvernemental comparé à ce que nous pouvons dégager pour nos membres dans nos régimes. Je ne réponds peut-être pas à votre question . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Là où je voulais en venir—nous en resterons peut-être là, mais je me pose la question—c'est que certains des témoins ayant comparu devant nous ont très fortement insisté sur le besoin d'augmenter considérablement les régimes de pension du secteur public. D'autres nous ont dit que les groupes d'employeurs et d'employés du secteur privé devaient être plus actifs pour veiller à ce qu'il y ait plus de régimes de pension accessibles aux employés qu'à l'heure actuelle. Je me demandais donc si vous vous étiez penchés sur cette question. Néanmoins, j'en resterai là . . .

M. C. Evans: J'aimerais tenter de répondre à votre question, dans la mesure où je la comprends.

Ce problème, tel que nous le percevons, ne concerne pas les régimes multi-employeurs, mais les régimes à employeur unique. Ce problème touche au financement. Ce problème touche aux sommes qui sont censément versées dans ces fonds de pension, puis retirées par l'employeur pour améliorer leur rendement.

Je crois que la meilleure réponse est de vous citer un exemple tiré de ma propre expérience. Nous avons pris une unité de travailleurs, environ 300, et nous les avons associés à

[Texte]

result of that were able to ascertain what the contributions were of the employer and the employees in the old single-employer company plan. The employees had put in \$270,000 and change, and the employer had put in \$27,000. That employer, because of the funding requirements of that plan only having to put in as much money as was required to adequately fund the plan, was eligible on good investment return to not only take out the interest on his own money, the 10% or less than 10% that he had put in, but to take out the excess interest earned by the employees' contribution.

In a multi-employer plan the contributions are based on cents per hour, dollars per week, cents per tonne of coal, or shifts in the printing industry or whatever that may be, but they are in the plan. The interest or the good experience is then used to provide more benefits for the participants inside the plan.

I think that there is a great deal of injustice in respect to single-employer plans. Some single-employer plans are run fantastically well for the benefit of the participants; I do not think that they are in the majority, and therefore I think that there have to be legislative requirements on single-employer plans to provide those participants with what is due them. I do not think that that has been done anywhere in this country, up to this date.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

You mentioned in your submission that you cover something like, your multi-employer plans cover something like half a million people. Can you tell me, in that, how many would be male and how many female?

Mr. C. Evans: Well, in my plan, as an example, in the plan of which I am a trustee, 60% of them are female.

• 1605

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Is that unusual, or is that—I am trying to figure out how many of these half-million people . . .

Mr. McCambly: It is not unusual for the plan of which he is a trustee, but it is exceptional that there are that many women who have the good fortune to be covered by a multi-employer plan.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would think so.

Mr. McCambly: There are a lot of other areas, construction, printing and others, that there would be a predominance of males.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would imagine that there would be really quite a predominance of males in the overall half-million figure.

Mr. McCambly: Yes, there is. But I must say that I think, without exception, in our plans there are survivor benefits that are very much inherent in the plan and, you know, regardless of what the spouse might be.

[Traduction]

notre régime multi-employeurs. Nous avons pu alors déterminer quelle était la part de contribution de l'employeur et celle des employés dans l'ancien régime à employeur unique. La part que les employés avaient versée se montait à \$270,000, plus de la monnaie, et celle de l'employeur à \$27,000. Cet employeur, du fait des modalités de financement de ce régime, n'ayant à verser que ce qui était nécessaire pour financer suffisamment le régime, pouvait, lorsque l'investissement était bon, non seulement récupérer l'intérêt de son propre argent, les 10 p. 100 ou moins de 10 p. 100 qu'il avait lui-même versés, mais récupérer l'intérêt excédentaire rapporté par la contribution des employés.

Dans un régime multi-employeurs, les cotisations se calculent en cents par heure, en dollars par semaine, en cents par tonne de charbon, ou par équipe dans l'industrie du papier journal, que sais-je, mais tout est versé au régime. L'intérêt ou la bonne expérience est alors utilisée pour offrir des prestations accrues aux participants au régime.

Je crois qu'il y a beaucoup d'injustice dans les régimes à employeur unique. Certains régimes à employeur unique sont gérés de manière exceptionnelle, à l'avantage des participants; je ne pense pas qu'ils soient la majorité, et par conséquent, il est indispensable que des mesures législatives imposent aux régimes à employeur unique le règlement, aux participants, de ce qui leur est dû. Je crois que rien n'a été fait dans ce sens, dans notre pays, jusqu'à présent.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci.

Vous avez dit dans votre exposé que vos régimes multi-employeurs couvraient près d'un demi-million de personnes. Pouvez-vous me dire quelle est la répartition entre hommes et femmes?

M. C. Evans: Pour le régime dont je suis l'administrateur, par exemple, 60 p. 100 des participants sont des femmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Est-ce inhabituel ou est-ce—j'essaie de savoir combien de ce demi-million de personnes . . .

M. McCambly: Ce n'est pas inhabituel pour le régime dont il est administrateur, mais il est exceptionnel que tant de femmes aient la bonne fortune d'être couvertes par un régime multi-employeurs.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est ce que j'aurais pensé.

M. McCambly: Il y a beaucoup d'autres domaines, tels que ceux de la construction, de l'imprimerie, etc. où les hommes sont en prédominance.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'imagine que dans ce demi-million de personnes, le nombre d'hommes doit être très prédominant.

M. McCambly: Oui. Je dois dire cependant que sans exception, nos régimes comportent des prestations pour les survivants, et cela, quel que soit le sexe du conjoint qui survit.

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Let me come back to page 14 of your brief, to follow up some of the questions which the chairman was posing.

On the question of vesting and the position you take of vesting after five years, you say: "the average Canadian will change jobs approximately three times before age 30".

If you accept that and still argue for five-year vesting, would not this mean that most workers would have no locked-in, private pension plans, pretty well until after the age of 30? You know, you are looking at people who are changing jobs quite frequently in their twenties. They would not be able to build up that five-year vesting period, and therefore until they are age 30 they would not really have that locked in or secure.

I would say to you that this would apply particularly, again, to women, who are in and out, or moving in the labour force in that period of time more than men. So it is liable to create, whether it was intended this way or not, a discriminatory aspect with regard to women. Even in multi-employer plans, where you stay, if you move within the industry you will find that in the mobility in Canadian society today, women are less liable to be able to remain in the same industry as they move from place to place than their spouses.

Mr. C. Evans: I am by no means an expert on mobility of women, except that in our particular organization we have a majority of our members as women, and they do tend to stay in the workforce. A great number of our people may become part-time employees in their middle twenties, when they are raising a family, but those people are still covered by our pension program. They are covered by the negotiated, jointly trusted program.

The number of people who move from industry to industry—our people have a tendency, and I think the same thing can be said in respect of the hotel and restaurant industry and some of the others where there are multi-employer plans, that they tend to stay in those industries; and being in the service trades, they are all across the country. They may switch employers, which under a single-employer plan would wipe them out from benefits and then they would have to start over again. One of the biggest problems that we faced when we were creating this plan is that the employer plans (a) did not cover part-time employees, and (b) usually had an age requirement before they could enter into the plan.

We have people who start their employment in our industry when they are in high school, as a part-time employee, and are vested by the time they get out of school and go into the industry and continue to accumulate benefits through most of their working life in our industry.

[Translation]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Permettez-moi de revenir à la page 14 de votre mémoire, pour poursuivre certaines des questions déjà posées par le président.

Au sujet de la dévolution et de votre position en faveur des cinq ans, vous dites: «le Canadien moyen change environ trois fois d'emploi avant 30 ans».

Si vous reconnaissez ce fait et que vous recommandez quand même la dévolution au bout de cinq ans, cela ne signifie-t-il pas que pour la majorité des travailleurs, il est pratiquement impossible d'avoir des régimes de pension privés avant 30 ans? Il s'agit de personnes qui changent très fréquemment d'emploi entre 20 ans et 30 ans. Elles sont dans l'incapacité d'accumuler cette période de cinq ans pour la dévolution, et par conséquent, tant qu'elles n'ont pas atteint l'âge de 30 ans, cette immobilisation forcée de fonds ne peut pas véritablement exister.

Permettez-moi de vous dire que cela s'applique tout particulièrement, une fois de plus, aux femmes qui, pendant cette période, entrent sur le marché du travail, et le quittent beaucoup plus souvent que les hommes. C'est donc susceptible de créer, intentionnellement ou non, une tendance discriminatoire à l'égard des femmes. Mais s'agissant de régimes multi-employeurs où un changement d'emploi dans la même industrie ne vous fait rien perdre, force est de constater que dans la mobilité de la société canadienne, aujourd'hui, les femmes sont moins susceptibles de pouvoir demeurer dans la même industrie, dans la mesure où elles changent plus souvent de place que leurs époux.

M. C. Evans: Je ne suis pas du tout spécialiste en matière de mobilité des femmes, si ce n'est que dans notre organisation particulière, la majorité de nos membres sont des femmes, et elles ont tendance à rester dans la population active. Un grand nombre d'entre elles prennent des emplois à temps partiel entre 20 ans et 30 ans, lorsqu'elles élèvent une famille, mais elles restent couvertes par notre programme de pension. Elles restent couvertes par notre programme négocié et conjointement administré.

Le nombre de ceux qui passent d'une industrie à une autre... nos membres ont tendance—et je pense qu'on peut dire la même chose pour l'hôtellerie et la restauration, entre autres, qui bénéficient de régimes multi-employeurs—à rester dans ces industries; et s'agissant de métiers du tertiaire, il s'en trouve dans tous les coins du pays. Ils peuvent changer d'employeur, alors qu'avec un régime à employeur unique, ils perdraient le bénéfice de leurs cotisations et il leur faudrait recommencer à zéro. Un des plus gros problèmes auquel nous avons dû faire face lorsque nous avons créé ce régime était que les régimes des employeurs a) ne couvraient pas les employés à temps partiel, et b) comportaient une clause d'âge avant qu'ils ne puissent participer à ces régimes.

Certains de nos membres commencent à travailler dans notre industrie alors qu'ils sont encore à l'école, comme employés à temps partiel, et atteignent la période de dévolution à la sortie de l'école, entrent dans l'industrie et continuent d'accumuler des prestations pendant la majorité de leur vie active dans notre industrie.

[Texte]

The problem we encountered was trying to find the 64-year-old grocery clerk working in a supermarket. They simply were not there. That is why we created a multi-employer plan, and that is why we have lowered the retirement age down to 60, provided early retirement at age 50, put all those things into effect, because that is what the plan needed. The number of retirees we have in our plan is predominantly female.

• 1610

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You mention that you cover a half-million Canadian workers in your plan. Let us take the fact that there are, say, 10 million in the labour force. We are talking about the great majority, who are not in the kind of pension scheme that you represent. So really I am asking broader . . . The questions I am posing, in fact, are to get your point of view about the broader issues than just the employer pension plans.

I am not sure whether you are recommending, you see, that everybody should get into multi-employer pension plans, or would you suggest that multi-employer pension plans could live with a five-year vesting provision whereas others should be vested after two years, as you were describing earlier?

Mr. McCambly: All right. I would like to attempt to respond to some of the points.

First of all, I believe that if multi-employer plans are defined and dealt with the way we have described here and in the supplementary material we would give you, then it would encourage a lot of other plans that are close to being multi-employer plans to become so. They could then provide greater protection benefits and so on in the private field as a multi-employer plan, with representation from the employees in the unit. The 600,000 to 1 million people or so that we might talk about now then might become closer to 3 million or 4 million. What is it, 4.5 million, I think they talked about, from private plans?

So there are problems. There are some private plans where there have been horrendous ripoffs. There needs to be correction in those areas. We just do not want to get into that ballpark. We feel that a lot can be done in the private field with people looking after their own interests, if they have the kind of format that we work from.

To tie that in a little bit with your previous question, we have no doubt but what the private plans . . . and we have to talk about our own—are much more able to give a better return for the dollars invested than public plans are. At the same time, we recognize that there needs to be a broader base for some people who do not have private plans. In that regard, what you ought to be looking for, I think first of all, is that the public plans are actuarially sound. We have to be actuarially sound in our plans; we have no choice. Our funding is very . . . We are in good shape, funding-wise.

[Traduction]

Le problème que nous avons rencontré, c'est lorsque nous avons essayé de trouver le commis d'épicerie de 64 ans travaillant dans un supermarché. Il n'y en avait tout simplement pas. C'est la raison pour laquelle nous avons créé un régime multi-employeurs, et c'est la raison pour laquelle nous avons ramené l'âge de la retraite à 60 ans, offert la possibilité de retraite anticipée à 50 ans, pris, donc, toutes ces initiatives parce que ce régime le réclamait. La majorité des retraités, dans notre régime, sont des femmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous avez dit couvrir un demi-million de travailleurs canadiens dans votre régime. Disons que l'ensemble de la population active représente 10 millions de personnes. C'est donc la grande majorité qui ne bénéficie pas du genre de régime de pension que vous représentez. C'est dans un contexte plus large . . . Les questions que je pose vise en réalité à obtenir votre point de vue quant aux questions plus générales que les simples régimes de pension des employeurs.

Voyez-vous, je ne suis pas certaine que vous recommandiez que tout le monde devrait participer à un régime de pension multi-employeurs, ou si vous suggérez que les régimes de pension multi-employeurs pourraient survivre à une disposition de dévolution au bout de cinq ans, alors que les autres devraient donner cette dévolution au bout de deux ans, comme vous le disiez un peu plus tôt.

M. McCambly: Très bien. J'aimerais essayer de répondre à certaines de vos questions.

Premièrement, je crois que si les régimes multi-employeurs sont définis et appliqués de la manière dont nous le décrivons dans ces documents complémentaires que nous vous donnerons, cela encouragerait nombre d'autres régimes très proches des régimes multi-employeurs à le devenir. Ces régimes multi-employeurs pourraient offrir une plus grande protection, de meilleures prestations, etc., dans le secteur privé, puisque les employés de l'unité seraient représentés. Les 600,000 à 1 million de personnes, en gros, dont nous parlons pourraient devenir 3 ou 4 millions. Quel chiffre avancent-ils pour les régimes privés, 4.5 millions, je crois?

Il y a donc des problèmes. Certains régimes privés sont de véritables escroqueries. Il faut apporter des corrections dans ces domaines. Nous ne voulons pas tomber dans ce piège. Nous estimons que beaucoup peut être fait dans le secteur privé si les gens s'occupent de leurs propres intérêts, s'ils ont le genre de structure que nous avons.

Pour lier un peu cela à votre question précédente, nous ne doutons pas un instant que les régimes privés—et il suffit de parler du nôtre—sont beaucoup plus susceptibles de rapporter plus en termes de dollars investis que les régimes publics. Simultanément, nous reconnaissons la nécessité d'une base élargie pour ceux qui n'ont pas de régime privé. À cet égard, vous devriez, premièrement, vous assurer que les régimes publics sont sains sur le plan actuair. Pour nos propres régimes, c'est indispensable, nous n'avons pas le choix. Notre financement est très . . . Sur le plan financier, nous sommes en très bonne santé.

[Text]

The second thing in the public plans I think that you ought to be looking at is the demographic changes and the effects that are happening there, and the additional costs you will be confronted with to ensure that there is a sound base of finance in the public funds. After that, you might look at increasing that base. How much? I do not think we would like to suggest how much that base maybe should be increased, but one thing we do know is that for every dollar that it is increased, the amount we will be providing under our multi-employer plans would be reduced by \$1.

So there has to be some equation, some way of looking after the broad interests of those who do not have anything else. We have said that needs to be done, without detracting from our ability to expand the private coverage which we feel we are doing a good job on, or our people are.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I have other questions, but do you want to . . .

The Chairman: Yes, because it would appear that if the membership stays the same . . . I will go to Mr. Desmarais. I think we are going to have time to come around.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Fine.

The Chairman: Mr. Desmarais.

• 1615

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

First of all, is it your contention that a multi-employer plan is more effective than a single-employer plan?

Mr. McCambly: Yes.

Mr. Desmarais: Would you explain why?

Mr. McCambly: When you say "effective," I am not certain what you mean, but there are certain things that need to be considered in a single-employer plan, in terms of your committee's responsibility to try to protect the interests of the people in those plans, that you do not have to worry about in a multi-employer plan. Again, under our definition a multi-employer plan would mean that there must be at least 50% of the trustees, representatives of the people in that plan. So you can be sure that the likes of excess interest, the likes of distributing the earnings of the plan, getting the best return on the dollar—there is no limitation, none whatever in a multi-employer plan for the amount of benefits that can be derived by the earnings on . . .

Mr. Desmarais: But these are basically money purchase plans; all of these are money purchase plan as opposed to defined benefits.

Mr. McCambly: No, they are mostly defined benefits.

Mr. Desmarais: Who guarantees the benefit?

[Translation]

Deuxièmement, s'agissant toujours des régimes publics, vous devriez analyser l'évolution démographique et ses conséquences, ainsi que les coûts supplémentaires qu'il vous faudra assumer pour vous assurer de l'existence d'une base financière solide dans les fonds publics. Ce n'est qu'après que vous pourriez envisager une augmentation de cette base. De combien? Je ne pense pas que nous aimerions avancer un chiffre, mais une chose est certaine, c'est qu'à chaque dollar d'augmentation correspondra une réduction de \$1 pour nos régimes multi-employeurs.

Il faut donc faire la part des choses, trouver le moyen de servir les intérêts plus généraux de ceux qui n'ont rien d'autre. Nous avons dit que cela était nécessaire, sans pour autant entraver notre possibilité d'extension des régimes privés, domaine dans lequel nous, ou nos collaborateurs, estimons faire du bon travail.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'ai d'autres questions, mais voulez-vous . . .

Le président: Oui, car il semblerait que si le nombre de députés demeure le même . . . Je donnerai la parole à M. Desmarais. Je crois que nous aurons le temps de faire un deuxième tour.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Très bien.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, êtes-vous convaincu qu'un régime multi-employeurs est plus efficace qu'un régime à employeur unique?

M. McCambly: Oui.

M. Desmarais: Voudriez-vous expliquer pourquoi?

M. McCambly: Lorsque vous dites «efficace», je ne suis pas certain de ce que vous entendez, mais il y a certaines choses qu'il faut prendre en considération dans un régime à employeur unique, dans la mesure où votre comité a pour responsabilité d'essayer de protéger les intérêts des participants à ces régimes, chose dont vous n'avez pas à vous soucier dans les régimes multi-employeurs. Encore une fois, selon notre définition, par régime multi-employeurs, nous entendons une représentation minimum de 50 p. 100 des participants à ce régime, au sein du conseil d'administrateurs. On peut donc être assuré que les histoires d'intérêts excédentaires, de répartition des gains du régime, de rendement optimal—il n'y a pas de limite d'aucune sorte dans un régime multi-employeurs au montant de prestations pouvant être réalisé par les gains . . .

M. Desmarais: Mais il s'agit pour l'essentiel de régimes de souscription au comptant; il s'agit, pour tous ces régimes, de souscription au comptant, par opposition aux régimes à prestations définies.

M. McCambly: Non, il s'agit, dans la majorité, de prestations définies.

M. Desmarais: Qui garantit la prestation?

[Texte]

Mr. McCambly: The trustees determine the benefit and have the right to change that benefit to the best advantage of the plan.

Mr. Desmarais: So in effect, it does become a money purchase plan, because if you have a right to change the benefit you are going to change it to fit the moneys you have got at the time of the payment of pensions.

Mr. McCambly: Well, not at the time. It is done certainly well in advance of the time, to make that kind of determination...

Mr. Desmarais: But it is not a definite 2% per year of service, for instance. That is not the way it works. How does it work?

Mr. C. Evans: Just an example. I appreciate that we are not talking about specific instances, but as an example, we have 51 members out of a particular company that are making a contribution to our plan. They have 900 other people who went into a single-employer plan with exactly the same contribution. The single-employer plan is producing a benefit of \$8 past service benefit over a 20-year period, and \$12 for current or future service.

Mr. Desmarais: These are defined benefits for them, and guaranteed?

Mr. C. Evans: Yes, and guaranteed by the contribution.

With exactly the same contribution, in our plan the benefit is \$21, as opposed to \$12, for future service and \$15, as opposed to \$8, for past service, using what we use as a 20-year sliding scale on interest assumption into our plan. So there will never be the peaks and valleys that would create the disaster that would cause the rollback of benefits. As opposed to that, we are into collective bargaining every two or three years, and you negotiate additional contributions into that plan.

So the plan is going up. If you should arrive at a deficit position, you then have two to three to five years to fund that into the plan to maintain the benefit level from fresh money. But the defined contribution versus the defined benefit—our plan quite frankly is a little unique, in that the current service is a defined contribution and the past service is a defined benefit. But it is guaranteed by the trustees, using the experience of the plan and the interest assumption that is established by the actuaries.

Mr. Desmarais: Is it actuarially evaluated? Every two years or something like that?

Mr. C. Evans: Oh, yes. It must be done every three years as a minimum.

Mr. McCambly: As law. But it is more often than that, most of the time.

Mr. C. Evans: Ours is done annually.

Mr. McCambly: Annually, yes.

[Traduction]

M. McCambly: Les administrateurs déterminent cette prestation et ont le droit de modifier cette prestation au meilleur avantage du régime.

M. Desmarais: Donc, en réalité, cela devient un régime de souscription au comptant, car, si vous avez le droit de modifier la prestation, vous la modifiez en fonction des sommes à votre disposition au moment du versement des pensions.

M. McCambly: Pas à ce moment-là. Ce genre de calcul est fait longtemps à l'avance...

M. Desmarais: Ce n'est pas 2 p. 100 par année de service, par exemple? Ce n'est pas ainsi que cela fonctionne. Comment cela fonctionne-t-il?

M. C. Evans: Un simple exemple. Il n'est pas question de citer de cas précis, mais à titre d'exemple, nous avons 51 membres d'une compagnie particulière qui cotisent à notre régime. Neuf cents autres personnes ont versé exactement la même cotisation à un régime à employeur unique. Le régime à employeur unique produit une prestation de 8 dollars après les prestations de service pour une période de 20 ans, et 12 dollars pour le service actuel ou à venir.

M. Desmarais: Ce sont des prestations définies pour eux, et garanties?

M. C. Evans: Oui, et garanties par la cotisation.

Avec exactement la même cotisation, dans notre régime, la prestation est de 21 dollars, par opposition à 12 dollars, pour les services futurs, et 15 dollars, par opposition à 8 dollars, pour les services passés, conformément à l'échelle mobile d'hypothèses d'intérêt sur 20 ans que nous utilisons dans notre régime. Il n'y aura donc jamais ces hauts et ces bas qui provoqueraient le désastre, entraînant la diminution des prestations. À l'opposé, nous négocions collectivement tous les deux ou trois ans, et nous négocions une augmentation des cotisations au régime.

Le régime est donc en croissance permanente. Si vous vous retrouvez dans une situation de déficit, il vous faut alors deux, trois ou cinq ans pour injecter les fonds suffisants dans le régime pour maintenir le niveau de prestations. Cependant, en matière de cotisations définies par rapport à la prestation définie—notre régime, à franchement parler, est un peu unique, dans la mesure où le service actuel correspond à une cotisation définie, et le service passé à une prestation définie. Il est cependant garanti par les administrateurs, en fonction du bilan opérationnel du régime et de l'hypothèse d'intérêt établie par les actuaires.

M. Desmarais: Est-il actuariement évalué? Tous les deux ans, environ?

M. C. Evans: Oh, oui. Cela doit être fait tous les trois ans au minimum.

M. McCambly: C'est la loi. Mais nous le faisons beaucoup plus souvent que cela, la plupart du temps.

M. C. Evans: Pour le nôtre, c'est tous les ans.

M. McCambly: Tous les ans, oui.

[Text]

Mr. Desmarais: What happens when you have an actuarial deficit? Because you say you go back to the negotiating table and increase the contributions, or you change the benefits. You have a choice?

Mr. C. Evans: Yes, you have a choice. Most plans negotiate off the actuarial data they receive from the actuary, to plan as to what they will need in the next two or three years.

Mr. Desmarais: Now, what about vesting? It was brought up by the chairman and by Miss MacDonald. Vesting in five years. What happens today on your vesting—what happens today if an employee leaves your employ?

Mr. McCambly: Well, it varies . . .

Mr. Desmarais: If he leaves the plan, what happens?

Mr. McCambly: In terms of . . .

• 1620

Mr. Desmarais: Let us take an employee who has not got ten years of service. What happens?

Mr. McCambly: Well, the plans that we have throughout Canada now range in vesting from ten years to two years. So it would . . .

Mr. Desmarais: Let us take a ten-year plan, ten-year vesting. Somebody leaves at the end of eight years. What happens?

Mr. McCambly: Well, it would depend. If you are talking about a person who is moving to another plan, another employer within the plan, maybe another province within the same jurisdiction . . .

Mr. Desmarais: No, let us say he moves outside your plan completely. He just leaves.

Mr. McCambly: If he moved out totally, then he would only be credited with that amount of money if he came back in the plan.

An hon. member: Within a hiatus date.

Mr. McCambly: Within a given period.

Mr. Desmarais: The amount of money, the employer contributions would not be credited to his account. Is that right?

Mr. McCambly: Not if he had not reached the vesting period.

Mr. Desmarais: That is right. How do you keep track of that, now? That is what I want to know.

Mr. McCambly: Well, every penny is kept track of for every individual, but . . .

Mr. Desmarais: So you have two accounts for each individual?

Mr. McCambly: But you see, you are . . . do not confuse the single-employer situation with what could happen in multi-employer, because very often . . .

[Translation]

M. Desmarais: Que se passe-t-il lorsque vous avez un déficit actuariel? Vous dites que vous retournez à la table de négociation et que vous augmentez les cotisations, ou que vous changez les prestations. Vous avez le choix?

M. C. Evans: Oui, nous avons le choix. La majorité des régimes négocient les données actuarielles qu'ils reçoivent de l'actuaire, pour planifier les besoins au cours des deux ou trois prochaines années.

M. Desmarais: Et la dévolution? Le président et M^{lle} MacDonald ont abordé cette question. La dévolution après cinq ans. Que se passe-t-il chez vous lorsqu'un employé quitte son travail?

M. McCambly: Cela dépend . . .

M. Desmarais: S'il sort de votre régime, que se passe-t-il?

M. McCambly: En termes de . . .

M. Desmarais: Prenons un employé qui n'a pas 10 ans de service. Qu'arrive-t-il?

M. McCambly: Les régimes que nous avons à travers le Canada, pour la dévolution, vont de 10 ans à 2 ans. Donc, . . .

M. Desmarais: Prenons un régime de dix ans, une dévolution de dix ans. Quelqu'un part après huit ans. Qu'arrive-t-il?

M. McCambly: Tout dépend. Si vous parlez de quelqu'un qui va participer à un autre régime, chez un autre employeur dans le même régime, peut-être une autre province dans les mêmes compétences . . .

M. Desmarais: Non, disons que le participant abandonne complètement votre plan, ou régime. Il part avec ses cliques et ses claques.

M. McCambly: S'il part, on ne lui créditerait que ce montant d'argent s'il revenait au plan.

Une voix: Avec un hiatus.

M. McCambly: Dans une période donnée.

M. Desmarais: Le montant d'argent, la part de l'employeur ne serait pas créditée à son compte. Est-ce exact?

M. McCambly: Pas s'il n'a pas atteint la période de dévolution.

M. Desmarais: C'est exact. Maintenant, comment réussissez-vous à suivre tout cela? Voilà ce que je veux savoir.

M. McCambly: Enfin, on tient compte de chaque sou pour chaque personne, mais . . .

M. Desmarais: Donc, vous avez deux comptes par personne?

M. McCambly: Mais, voyez-vous, ne confondez pas la situation de l'employeur unique avec ce qui pourrait arriver pour un plan multi-employeurs, car très souvent . . .

[Texte]

Mr. Desmarais: No, no. I am talking about an employee now.

Mr. McCambly: I know.

Mr. Desmarais: Never mind the employer.

Mr. McCambly: And I am talking about an employee, within a multi-employer plan. Because there is first the multi-employer concept within the geographic region, and within that particular industry a person may leave one employer and go to another or another. Then they may leave and go into another region. The likelihood of their taking up another occupation is possible, but generally speaking they follow the same line of occupation. There is reciprocity or portability from different regions or even, in some cases, there is not reciprocity... in the likes of Mr. Evans's plan, it is a national plan. So they may not lose that.

But what we are saying right at this point in time, for all plans to come to a five-year vesting would be reasonable. That is saying that those who currently have ten are going to have to make some adjustments and they are going to have to get down to that level.

Mr. Desmarais: And you are saying the ones that have two would move up to...

Mr. McCambly: No, no, no.

Mr. Desmarais: They would stay where they are?

Mr. McCambly: Oh, it would be a minimum requirement. If they can stand the two or maintain the two, well, that is up to them.

Mr. Desmarais: Well, you have not answered my question, though. Workers are taken care of if they remain in the industry across the country. Now, how many of your workers leave the industry completely?

Mr. C. Evans: I would think, in respect to most of the funds that are in this committee, the number of workers that leave the industry are minimal. I would think that once they have gone through an apprenticeship program or once they have become skilled in their particular trade, whether it be the printing trades or as a carpenter or as a bricklayer or whatever, I would think that the turnover in the industry is low.

In our operation, it would be... judging all of the other plans, we would probably be the highest. But we are the highest in a spin period at the bottom, in a three- to six-month period; as an example, Steinbergs in Montreal. In a twelve-month period they had 6,000 employees and they hired 4,400. The average length of stay was a month and a half. Immediate vesting would require that we keep all of those records until they are 65 years of age, and that would take the benefit away from the people that are in the plan. It would not do anything for that person.

Mr. Desmarais: Am I correct in assuming that at no time are contributions returned to an employee?

Mr. C. Evans: Well, the key is that the employee does not make any contributions to the plan. Their contributions are

[Traduction]

M. Desmarais: Non, non. Je vous parle de l'employé.

M. McCambly: Je le sais.

M. Desmarais: Laissez faire l'employeur.

M. McCambly: Et moi, je vous parle de l'employé qui participe à un plan multi-employeurs. Car il y a tout d'abord le concept multi-employeurs au sein d'une région géographique donnée, et pour une industrie particulière, une personne peut quitter un employeur pour aller chez un autre. Ils peuvent ensuite partir pour changer de région. La possibilité existe que la personne change de métier, mais, en général, une personne s'en tient au même genre de métier. Il y a une réciprocité ou une transférabilité de régions différentes, ou même, dans certains cas, il n'y a pas réciprocité... dans le cas d'un plan comme celui de M. Evans, il s'agit d'un plan national. Donc, peut-être la personne ne perdra-t-elle rien.

Mais ce que nous disons maintenant, pour tous les plans à venir, une période de dévolution de cinq ans serait raisonnable. C'est-à-dire que ceux qui ont déjà une période de dix ans devront faire certains rajustements pour en arriver à ce niveau.

M. Desmarais: Et vous dites qu'un ou deux plans devraient monter jusqu'à...

M. McCambly: Non, non, non.

M. Desmarais: Donc, ils resteraient où ils en sont?

M. McCambly: Oh, ce serait une exigence minimale. Si les autres peuvent garder les deux ans, c'est à eux de le décider.

M. Desmarais: Enfin, vous n'avez toujours pas répondu à ma question. On prend soin des travailleurs s'ils restent à l'intérieur de l'industrie à travers le pays. Maintenant, combien de vos employés quittent l'industrie complètement?

M. C. Evans: Pour ce qui est de la plupart des fonds dont on parle ici, je crois que le nombre d'employés qui quittent l'industrie est minime. Une fois qu'ils ont suivi un cours d'apprenti ou qu'ils ont maîtrisé leur métier, qu'il s'agisse d'un typographe, d'un menuisier, d'un briqueteur, ou quelque chose du genre, je croirais que le taux de départ est plutôt bas.

Si je regarde tous les autres plans, je crois que c'est chez nous qu'il y aurait le taux de départ le plus élevé. Mais nous avons le taux le plus élevé au bas de l'échelle, c'est-à-dire dans la période des trois à six mois; comme chez Steinberg, à Montréal, par exemple. Dans une période de 12 mois, ils avaient 6,000 employés et en ont embauché 4,400. La durée moyenne de séjour était d'un mois et demi. La dévolution immédiate exigerait que nous gardions tous ces dossiers jusqu'à ce que toutes ces personnes aient atteint leur 65 ans d'âge, ce qui enlèverait des prestations aux gens qui participent au plan. Cela n'apporterait rien à cette personne.

M. Desmarais: Ai-je raison de croire que les cotisations ne sont jamais remises à l'employé?

M. C. Evans: Enfin, la clé du plan, c'est que l'employé ne cotise pas au plan. Les cotisations sont fondées sur le nombre

[Text]

made based on the hours worked and the bargaining unit, in our particular case at least. Whether those hours are worked by a full-time or a part-time or a casual, anybody, that is how the plan is funded. It is funded on the assumption that there is going to be x number of hours going in. Other plans build individual credits to participants, based on contributions that are received based on their hours worked.

Mr. Desmarais: But my question is, are employees allowed to take money out of the plan?

Mr. C. Evans: No. But the question is, they do not put any money into the plan.

Mr. Desmarais: So they are not allowed to take . . .

Mr. C. Evans: That money is in the plan for the benefit of the participants.

Mr. Desmarais: Okay.

The Chairman: Can I just ask Mr. Desmarais a question on that? Because most labour groups that have appeared before us consider that pension income is deferred wages. Most labour groups say that that is the employee's money. You are not, though. This is to the benefit of all; and if you leave before you are vested, it is tough luck.

Mr. C. Evans: I guess, Mr. Chairman, we consider it to be deferred wages of the entire group as opposed to deferred wages of an individual.

• 1625

Mr. Desmarais: If you leave the money in the plan, do you index it? Do you index the benefits for him?

Mr. McCambly: There may be some that would have an indexing formula, but that is up to the plan itself. Mostly, it is not indexed. It is just that the benefits are prescribed by the trustees based on their earnings, based on what they are able to provide. But there is nothing, ever, that goes outside of the plan.

Mr. Desmarais: I have one more question.

The RPAs: I notice, on page 16 of your brief, you advocate the use of RPAs for single-employer plans. What about using them for your multi-employer plan? You may have answered that question when you say the money does not belong to the employee at all.

Mr. McCambly: Quite frankly, I do not know that we should be saying what should happen to single-employer plans. That rather bothers me, that we even said that. But the point is raised of the need for the likes of a Registered Pension Account, and we do not feel that it is necessary for the multi-employer plans. But we do not want to discount the fact that there is a need for something to look after people who have been paying into plans and paying in and paying in, and never have a chance to get anything out. So this is a suggestion that

[Translation]

d'heures travaillées et l'unité de négociation, du moins dans notre cas précis. Que ces heures soient le fruit du travail de quelqu'un qui travaille à temps plein, à temps partiel, ou autrement, voilà le régime de capitalisation. C'est capitalisé sur l'hypothèse qu'il y aura x nombre d'heures de travail. Quant à d'autres plans, les participants accumulent des crédits individuellement fondés sur les cotisations reçues fondées sur le nombre d'heures travaillées individuellement.

M. Desmarais: Mais je voulais savoir si les employés peuvent retirer leur argent du plan.

M. C. Evans: Non. De toute façon, ils ne cotisent pas d'argent au plan.

M. Desmarais: Donc, ils n'ont pas le droit de retirer . . . ?

M. C. Evans: L'argent se trouve cotisé au plan à l'avantage des participants.

M. Desmarais: Parfait.

Le président: J'aimerais poser une question à M. Desmarais à ce propos. Parce que la plupart des syndicats ouvriers qui ont comparu devant nous considèrent que le revenu de pension est, en vérité, un salaire différé. La plupart des syndicats disent que c'est l'argent de l'employé. Pas vous, cependant. C'est à l'avantage de tous; et si vous partez avant d'obtenir la dévolution, tant pis.

M. C. Evans: Je pense, monsieur le président, que nous croyons qu'il s'agit là des salaires différés du groupe dans son ensemble, par opposition aux salaires différés d'une seule personne.

M. Desmarais: Si vous laissez les fonds dans le plan, ou régime, est-ce que c'est indexé? Les prestations sont-elles indexées pour cette personne?

M. McCambly: Peut-être est-ce indexé, mais tout dépend du plan lui-même. Pour la plupart, il n'y a pas d'indexation. C'est tout simplement que les prestations sont décidées par les administrateurs, fondées sur les profits et sur ce qu'on peut verser comme prestations. Cependant, il n'y a jamais rien qui sort à l'extérieur du plan.

M. Desmarais: J'ai une autre question.

Les CEP, comptes enregistrés de pension. Je vois qu'à la page 16 de votre mémoire, vous préconisez l'emploi de CEP pour les plans à employeur unique. Est-ce que ces plans pourraient servir pour le plan multi-employeurs? Vous avez peut-être répondu à cette question quand vous avez dit que les fonds n'appartiennent pas à l'employé du tout.

M. McCambly: Très franchement, je ne sais pas si nous devrions dire ce qui devrait se passer pour les plans à employeur unique. Cela me préoccupe même un peu que l'on ait même songé à le dire. Mais on a parlé du besoin qu'il y a d'un tel genre de plan, et nous ne croyons pas que ce soit nécessairement pour les plans multi-employeurs. Mais nous ne voulons pas oublier qu'il faut tout de même quelque chose pour s'occuper de ces gens qui ont cotisé à des plans, souvent pendant longtemps, sans jamais avoir l'occasion d'en tirer

[Texte]

was there and we are just saying that there may be some justification for this kind of thing for the single-employer concept.

Mr. Desmarais: I am sorry, I did not understand your answer.

Mr. McCambly: Let me just mention one other thing that I am not sure was clear before.

I would like you to look at the paper. What we say, and we are even advocating in legislation for any multi-employer plans where it does not exist, that if the person works for one year in a given province and then they move to another province and it is under the same line of work, that those plans be required to either transfer the money due to that individual or else guarantee the benefit as soon as the vesting period is reached, a cumulative vesting period. We are asking that all provinces take similar action to make sure that happens, within our plans.

We are not trying to avoid the responsibility of plans looking after the people who are in them, but that kind of solution that we are proposing does not necessarily work for the single-employer plans. They are not even scratching the surface of going as far as we have gone.

Mr. Desmarais: What you are saying is that in your monthly employer plan is a locked-in plan. The money is locked in there until the employee reaches age 65, or is it 60?

Mr. McCambly: Or whatever.

Mr. Desmarais: Or whatever, yes. But it is locked in?

Mr. McCambly: Yes.

Mr. Desmarais: Okay.

My last question, Mr. Chairman, is on the unisex tables. Are you in favour or are you not in favour of the use of unisex tables? You have page 17, where you talk about non-discrimination and . . .

Mr. McCambly: Certainly, the position of non-discrimination—I was thinking about that as you were . . .

Mr. Desmarais: Page 19, I think: "Removal of Sex Discrimination in Pension Benefits."

Mr. McCambly: It is funny that some people were at one session in a province where they were saying about women being able to take the money out early in the plan when they may be changing jobs, and I suggested at that time, my gosh, it costs more to provide a pension for females because of the life expectancy than it does for males, so certainly they should be contributing all they can to make sure that we are going to be able to provide the pension.

As far as I am concerned, I do not know of any discrimination one way or another, regardless of life expectancy, that is taken within any of our plans.

[Traduction]

quelque chose. C'est donc une proposition qui se trouve là, et nous disons tout simplement qu'il pourrait y avoir une justification pour ce genre de chose dans le cas du concept de l'employeur unique.

M. Desmarais: Je suis désolé, je n'ai pas du tout saisi votre réponse.

M. McCambly: Permettez-moi de revenir sur quelque chose d'autre qui n'était peut-être pas clair auparavant.

J'aimerais que vous étudiiez le document. Ce que nous disons, et nous préconisons même qu'il y ait une loi pour les plans multi-employeurs là où ça n'existe pas, c'est que si une personne travaille pendant un an dans une province donnée pour ensuite déménager dans une autre province tout en exerçant le même métier, ces plans soient obligés, soit de transférer les fonds dus à cette personne, soit de garantir la prestation dès que la période de dévolution est atteinte, c'est-à-dire une période cumulative de dévolution. Nous demandons que toutes les provinces fassent la même chose, afin que cela puisse se produire à l'intérieur de nos plans.

Nous n'essayons pas de dérober nos plans à cette responsabilité que nous avons de prendre soin des gens qui y participent, mais le genre de solution que nous proposons n'est pas nécessairement bon dans le cas des plans à employeur unique. Le processus n'est même pas entamé, chez eux, pour aller aussi loin que nous l'avons fait.

M. Desmarais: Ce que vous dites, c'est que votre plan mensuel d'employeurs est un plan immobilisé. Les fonds y sont immobilisés jusqu'à ce que l'employé atteigne l'âge de 65 ans, ou est-ce 60 ans?

M. McCambly: Peu importe.

M. Desmarais: Oui, peu importe. Mais les fonds sont immobilisés?

M. McCambly: Oui.

M. Desmarais: Parfait.

Ma dernière question, monsieur le président, porte sur les tables unisexes. Êtes-vous en faveur, oui ou non, de ces tables unisexes? À la page 17, vous parlez de non-discrimination et . . .

M. McCambly: Certainement, pour ce qui est de la non-discrimination . . . j'y pensais justement pendant que vous . . .

M. Desmarais: Page 19, je crois: «Disparition de la discrimination fondée sur le sexe pour les pensions».

M. McCambly: C'est drôle que certaines personnes se trouvaient à une séance dans une province où l'on parlait de femmes qui pouvaient retirer tôt les fonds d'un plan lorsqu'elles changent d'emploi, et j'ai dit à l'époque: mon Dieu, ça coûte plus cher de financer un plan de pension pour les femmes que pour les hommes, à cause du facteur de longévité, et elles devraient donc cotiser le plus possible, de façon à ce que nous puissions être sûrs de verser la pension.

Pour ma part, je ne crois pas qu'il y ait de discrimination dans un sens ou dans l'autre, nonobstant la longévité, lorsqu'il s'agit de nos plans.

[Text]

Mr. Desmarais: That does not answer my question. Are you in favour of unisex tables or not?

Mr. McCambly: What do you mean, unisex tables?

Mr. Desmarais: The use of unisex tables for the paying of a pension. Just one mortality table for both sexes.

• 1630

Mr. C. Evans: We do not have a unisex table at present because the actuaries deemed you track them where they die, which means that the female is expected to derive a longer benefit than the male.

Mr. Desmarais: I know; I understand that.

The Chairman: But my understanding of your plans is that they are defined benefit anyway. If you had money purchase plans, then it would be a different situation.

Mr. C. Evans: If you were working on a career earnings program, there would be a different aspect to it than there is now. Because of the cents-per-hour contribution, the male and female workers in our industry receive exactly the same benefit, based on years of service. So a meat manager working in a supermarket who makes one-third more per hour gets exactly the same benefit based on the years worked in the industry as does the cashier.

Mr. Desmarais: With due respect, Mr. Chairman, they are not defined benefit plans; they are modified defined-benefit plans. There is really money purchase mixed into it because if there is money missing in the plan they change the benefit.

Mr. Dobell: That is what makes it experience based.

Mr. Desmarais: Yes, but when you determine the amount that is going to be paid out, as the chairman mentioned, you determine it on a defined benefit basis. However, it is not going to vary in the case of women or men. Are you saying that it is the same thing?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): [Inaudible—Editor]

Mr. C. Evans: Well, the mortality tables are divided, Miss MacDonald.

Mr. Desmarais: I am still not clear whether you have unisex tables or not.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think so; I think they do.

Mr. Desmarais: Well, I will let Mr. Miller dig that out for me.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thanks, Mr. Chairman.

Gentlemen, you have presented us with a somewhat different approach to pension reform, and I think that is why we have so many questions for you.

[Translation]

M. Desmarais: Cela ne répond pas à ma question. Êtes-vous pour ou contre les tables unisexes, oui ou non?

M. McCambly: Que voulez-vous dire, les tables unisexes?

M. Desmarais: Qu'on se serve de tables unisexes pour verser une pension. Une seule table de mortalité pour les deux sexes.

M. C. Evans: Nous n'avons pas de table unisexes à l'heure actuelle, car les actuaires ont décidé qu'on les poursuit jusqu'à la mort, ce qui signifie que l'on s'attend à ce que la femme jouisse de sa pension plus longtemps que l'homme.

M. Desmarais: Je le sais; je le comprends.

Le président: De toute façon, si j'ai bien compris votre plan, il s'agit d'un régime à prestations partiellement déterminées. Si vous aviez un régime à prestations indéterminées, ce serait tout à fait différent.

M. C. Evans: S'il s'agissait d'un régime de gains moyens de carrière, ce serait différent de ce qu'il y a à l'heure actuelle. Car, pour cette cotisation en tant de sous l'heure, l'homme et la femme, dans notre industrie, reçoivent exactement la même prestation fondée sur le nombre d'années de service. Donc, un gérant des viandes dans un supermarché qui gagne un tiers de plus l'heure obtient exactement la même prestation fondée sur le nombre d'années travaillées dans l'industrie, tout comme la caissière.

M. Desmarais: Très respectueusement, monsieur le président, il ne s'agit pas de régimes à prestations partiellement déterminées; il s'agit de régimes modifiés à prestations partiellement déterminées. A vrai dire, c'est un plan mixte, avec, en partie, un régime à prestations indéterminées, car si on manque de fonds, on change la prestation.

M. Dobell: Ce qui fait que c'est un plan actuariel.

M. Desmarais: Oui, mais quand vous décidez du montant à verser, comme le président l'a dit, vous le décidez sur une base de régime à prestations partiellement déterminées. Cependant, cela ne change pas s'il s'agit d'une femme ou d'un homme. Dites-vous que c'est la même chose?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Inaudible—éditeur.

M. C. Evans: Enfin, les tables de mortalité sont distinctes, mademoiselle MacDonald.

M. Desmarais: Je ne sais toujours pas si vous avez des tables unisexes ou non.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je le crois; je crois que si.

M. Desmarais: Enfin, je vais laisser M. Miller me trouver la réponse à celle-là.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Messieurs, vous nous avez présenté une démarche différente quant à la réforme des pensions, et je crois que c'est pour cela que nous avons tellement de questions à vous poser.

[Texte]

The way in which you have organized your multi-employer plans is obviously based on your ability as members of various unions to negotiate, through collective bargaining, a plan you have geared to your own membership. My interest is: How do you suggest that may be expanded in the private sector? You indicate that you have some hope that multi-employer programs can be expanded, I think partly through legislation; but is there not some underlying need for people to be organized in some collective bargaining unit so they can gain portability, earlier vesting and access to multi-employer plans?

Mr. McCambly: I think that probably there is a need to be in a bargaining unit. I cannot at the moment envisage where the expansion would be appropriate without there being a bona fide representative of the employees.

Mr. Miller: The difficulty I think we have in dealing with this—and we recognize that you have been able to establish a program suitable to your own employees and you have representation on a board of trustees—is that we are dealing with a lot of people who are missed by the private pension schemes. There is an estimate that private pension schemes cover about 4.5 million and the CPP 11 million so there is a big gap of people with whom we have some concern. Do you see the multi-employer plans really attacking that big problem at all? We are talking about a lot of clerks who are not organized, office workers, restaurant and hotel workers who are not in unions. What access do they have to multi-employer plans, or will they ever have any access unless they become organized?

Mr. McCambly: I think they have some access now. It is probably limited. There are, and will be for a good period of time, a lot of people who do not have access to any private plans. I do not think there is any doubt the numbers of people covered by private plans is increasing, and I think it should increase more and more, and it will.

I guess it is twofold. First of all, for the people who are covered by private plans I would assume, now that there is a realization by governments that there needs to be legislative reform, that the most significant change in the private plans sector will be with the single employer plans. I think one of the changes will be that they will become more like our plans and multi-employer because the participants are satisfied.

• 1635

One thing I think we have made a mistake on here today is that we should have had some of the employers here because they are jointly trustees and we have employer representatives on our committee. It is probably unfortunate that Cliff and I are the chairman and secretary and those are not employer

[Traduction]

La façon dont vous avez organisé vos plans multi-employeurs est, de toute évidence, fondée sur la possibilité que vous avez, en qualité de membres de syndicats différents, de négociier, grâce aux conventions collectives, un plan que vous avez conçu en fonction de vos membres. Voici ce à quoi je m'intéresse: comment proposez-vous étendre cette démarche au secteur privé? Vous dites que vous espérez que les programmes multi-employeurs pourront prendre de l'expansion, en partie grâce à la législation, me semble-t-il; mais ne faut-il pas, fondamentalement, que les gens se retrouvent au sein d'une unité de négociation collective quelconque afin d'obtenir la transférabilité, la dévolution anticipée, sans oublier l'accès aux plans multi-employeurs?

M. McCambly: Je crois qu'il faut en effet une unité de négociation. Pour le moment, je ne vois pas qu'il pourrait y avoir une expansion appropriée sans qu'il n'y ait un représentant, en bonne et due forme, des employés.

M. Miller: Le problème, à ce niveau—et nous reconnaissons que vous avez pu mettre sur pied un programme pour vos propres employés et qu'il y a représentation au niveau du conseil d'administration—c'est qu'il s'agit ici de beaucoup de gens qui ne participent pas aux plans de pension privés. On croit savoir qu'il y a environ 4.5 millions de participants aux plans de pension privés, tandis qu'il y en a 11 millions qui participent au Régime de pensions du Canada, et c'est là un écart énorme, qui nous préoccupe. Croyez-vous que les plans multi-employeurs pourraient vraiment s'attaquer à résoudre ces problèmes? Il s'agit ici d'énormément de commis qui ne sont pas syndiqués, de travailleurs de bureaux, de travailleurs de restaurants et d'hôtels qui ne font partie d'aucun syndicat. Quel genre d'accès ont ces gens aux plans multi-employeurs, ou n'y auront-ils jamais accès, à moins qu'ils ne soient syndiqués?

M. McCambly: Je crois qu'ils y ont accès déjà. Peut-être un accès limité. Il y a maintenant, et il y aura pendant un certain temps, bon nombre de gens qui n'ont pas accès aux plans privés. Je crois qu'il ne fait aucun doute que le nombre de gens qui participent aux plans privés augmente, et je crois que cela devrait augmenter de plus en plus, et que cela augmentera, en effet.

Je crois qu'il y a deux volets à cette question. Tout d'abord, les gens qui participent à des plans privés; j'imagine, maintenant que le gouvernement se rend compte qu'il faut une réforme législative, que les modifications les plus importantes dans le secteur des plans privés se fera au niveau des plans à employeur unique. Je crois qu'une des modifications sera qu'ils ressembleront davantage à nos plans et aux plans multi-employeurs, car les participants sont satisfaits de ces méthodes.

Je crois qu'une des erreurs que nous avons faites ici, aujourd'hui, c'est que nous aurions dû avoir quelques-uns des employeurs ici, car ils sont coadministrateurs et il y a des représentants des employeurs qui siègent à notre comité. Il est probablement malheureux que Cliff et moi soyons le président et le secrétaire et que ce ne soient pas là des postes réservés

[Text]

positions. The point is that what we are doing is supported by employers; it is a joint effort.

Mr. Miller: Okay, let me get to the legislation. You are somewhat fearful that some of the recommendations of our task force, if they do not take your plans into consideration, could really disrupt the whole plan, the financing of it, etc. What specific recommendations are you maybe concerned about?

Let us deal with the whole area of mandatory plans, which I am sure your employer groups who have spoken to us would be opposed to. How would it affect your multi-employer plan if this committee felt that there was some need to mandate private sector pension plans? Would that affect you in still providing a pension for your employees?

Mr. C. Evans: Yes, it would. Quite frankly, the Canada Pension Plan affects our plans because our membership is required to put in a contribution of 1.8% of their salary. The return they get for that investment is considerably less out of that plan than it would be out of a multi-employer plan. I ran the numbers through because I happen to have one group of members who come into our plan based on 1.8% of their earnings. If you were to take the contribution that is required under the CPP, they would be entitled to a benefit under our plan of \$32 a month past service for 20 years plus \$32 a month per year of service in the future. Simple mathematics will tell you that if they had 10 years in our plan they would be beyond the maximum prescribed by the Canada Pension Plan.

So implementing a base level plan on the methods that are used by private, single employer plans or by some government plans really is costing our members money because they will derive more benefit out of the plan that they are in, our plan, based on the contribution that is required to fund that, than they would out of a base level plan that would be established. So, yes, I think it would have an effect on our plans.

Mr. Miller: Okay. How do we deal with that situation then? If we feel that the Canada Pension Plan is one way in which more benefits can go to more people, can we write legislation or allow provinces to have legislation under a standard pension benefits act which will exclude multi-employer pension plans, or will we not get into a situation where everybody who has an adequate pension plan wants some exclusion and we will have a greater hodge-podge of pension legislation than we do right now?

Mr. McCambly: I think whatever you do on the Canada Pension Plan or the Old Age Security or the Guaranteed Income Supplement to develop something for Canadians in general it would have to apply to all Canadians. I do not think there is any doubt about that. You cannot give exceptions to that. What we are talking about in terms . . .

I beg your pardon?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I agree.

[Translation]

aux employeurs. Ce que nous faisons est appuyé par les employeurs; c'est un effort conjoint.

M. Miller: Parfait, je passe à la législation. Vous avez un peu peur que quelques-unes des recommandations de notre groupe de travail, si l'on ne tient pas compte de vos plans, ne puissent vraiment déranger toute l'affaire, son financement, et ainsi de suite. Quelles recommandations précises vous inquiètent?

Parlons de tout le domaine des plans obligatoires auxquels s'opposeraient, j'en suis sûr, les groupes d'employeurs qui nous ont parlé. Comment cela toucherait-il à votre plan multi-employeurs si notre Comité croyait qu'il fallait rendre obligatoires les plans de pensions du secteur privé? Est-ce que cela modifierait quelque chose pour ces pensions que vous prévoyez pour vos employés?

M. C. Evans: Oui. Franchement, le Régime de pensions du Canada modifie nos plans parce que nos membres doivent cotiser 1.8 p. 100 de leur salaire. Le rendement qu'ils obtiennent de cet investissement est considérablement diminué par rapport à ce qu'ils en tireraient grâce à un plan multi-employeurs. J'ai étudié les chiffres, car j'ai un groupe de membres qui cotisent à notre plan en se fondant sur 1.8 p. 100 du salaire. Si vous prenez la cotisation requise en vertu du RPC, ils auraient droit à une prestation, en vertu de notre plan, de 32 dollars par mois pour service passé pendant 20 ans, plus 32 dollars par mois par année pour service futur. La simple mathématique vous apprend vite qu'après 10 ans de cotisations versées à notre plan, les gens en arrivent au maximum accordé par le Régime de pensions du Canada.

Donc, mettre en oeuvre un plan de base fondé sur les méthodes utilisées par les plans privés, à employeur unique, ou par certains plans du gouvernement, coûte de l'argent à nos membres, car ils retireront plus de prestations du plan auquel ils cotisent, c'est-à-dire notre plan, fondé sur les cotisations requises pour financer ce plan, qu'ils ne pourraient retirer d'un plan de base qui reste à établir. Oui, je crois que cela modifierait nos plans.

M. Miller: Bon. Que faisons-nous dans cette situation, alors? Si nous croyons que le Régime de pensions du Canada est celui qui offre le plus de prestations au plus grand nombre de gens, peut-on proposer une loi, ou permettre aux provinces de proposer une loi, en vertu d'une loi normative sur les pensions qui exclurait les plans de pension multi-employeurs, ou ne nous trouverons-nous pas dans une situation où tous ceux qui ont une pension adéquate demanderont l'exclusion, ce qui nous donnera un méli-mélo encore pire que celui que nous connaissons à l'heure actuelle dans tout ce domaine?

M. McCambly: Quoi que vous fassiez pour le Régime de pensions du Canada, la sécurité de la vieillesse ou le supplément de revenu garanti, vous aurez là quelque chose pour tous les Canadiens en général, et cela devrait s'appliquer à tous les Canadiens. Je crois que cela ne fait aucun doute. Vous ne pouvez souffrir d'exception à cela. Ce dont il s'agit ici . . .

Je vous demande pardon?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je suis d'accord.

[Texte]

Mr. McCambly: Well, I do not know if that was what you were suggesting, but I think it would be foolish to think there ought to be any differences.

It is just that when that happens it will detract from our ability to provide pensions.

So we are looking for a happy medium, a proper base and a kind of situation that will encourage good private plans to exist and thrive and expand. It is a combination of those two.

• 1640

You asked a question about what in legislation might really detract from our ability to operate. I know of one case, for example. It was a province which said: We are going to solve everything; we are going to have immediate vesting, and this will correct all the problems. Sure, it would correct the problems; but it would probably put us out of business, too, because it is not possible to put together a good pension plan that will provide real benefits over time if you say you are going to have immediate vesting. There is no way to accumulate benefits. It becomes more cumbersome and costly to administer the plan than it does to provide benefits.

That is one particular area, for example. There are no doubt others.

Mr. Miller: Now, you mentioned a brief you submitted to the provinces. Does that detail in any greater amount than your brief here what kinds of concerns you might have in terms of provincial legislation?

Mr. McCambly: Absolutely. It also makes specific recommendations as to what ought to be implemented.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Is that available to us, as a committee?

Mr. McCambly: Absolutely. I am very sorry; we intended that it would accompany this document when it was given out. We have already circulated it to all levels of government, but we will give it to your committee.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

Mr. McCambly: If we do not have sufficient copies today—I think we have about four here—we will get all you need, or you can photocopy it and do what you like with it.

Mr. Miller: I think that is all for the moment, Mr. Chairman. Thank you.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Coming back to a couple of matters we were discussing earlier, on page 16 of your brief, I do not quite understand the rationale of the suggestion you are making with regard to the spousal benefits.

[Traduction]

M. McCambly: Enfin, je ne sais pas si c'est ce que vous proposiez, mais je crois qu'il ne serait pas sage de penser qu'il devrait y avoir des différences.

C'est tout simplement que lorsque ce genre de chose se produira, nous serons moins en mesure d'offrir des pensions.

Donc, nous cherchons le juste milieu, une bonne base et une situation qui encouragera l'existence des bons plans privés et qui leur permettra de progresser et de prendre de l'expansion. C'est un amalgame de ces deux-là.

Vous avez demandé ce qui, dans une loi, pourrait nuire à notre fonctionnement. Je connais un cas, par exemple. C'était une province qui a dit: nous allons tout résoudre; nous allons avoir une dévolution immédiate, et ceci mettra fin à tous ces problèmes. Évidemment, cela mettrait fin à tous ces problèmes; mais cela nous aurait aussi mis dans la rue, car il n'est pas possible d'offrir un bon plan de pension qui donnera des prestations réelles, à long terme, si vous imposez une dévolution immédiate. Il est impossible d'accumuler des prestations. Cela devient plus lourd et plus coûteux d'administrer le plan que ce ne peut l'être pour verser les prestations.

Cela, c'est un domaine précis, par exemple. Il y en a sans doute d'autres.

M. Miller: Vous avez parlé d'un mémoire que vous avez présenté aux provinces. Est-ce que vous y énumérez, plus en détail que dans le mémoire que nous avons devant nous, les inquiétudes que vous pouvez avoir au niveau de la législation provinciale?

M. McCambly: Absolument. On y fait aussi certaines recommandations précises quant à ce que nous voudrions voir réaliser.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Cela pourrait-il nous être remis, au Comité?

M. McCambly: Absolument. Je suis désolé, nous entendions l'envoyer avec le présent document quand nous vous l'avons fait parvenir. Nous avons déjà fait circuler ce document à tous les niveaux de gouvernement, mais nous en donnerons des exemplaires à votre Comité.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci.

M. McCambly: Si nous n'en avons pas suffisamment d'exemplaires ici aujourd'hui—je crois que nous en avons quatre, à peu près—nous vous fournirons tous les exemplaires dont vous pourriez avoir besoin, ou vous pourriez photocopier le document, ou en faire ce que vous voulez.

M. Miller: Je crois que c'est tout pour le moment, monsieur le président. Merci.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pour en revenir à quelques sujets dont il a été question un peu plus tôt, à la page 16 de votre mémoire, je ne comprends pas tout à fait pourquoi vous faites cette proposition en matière de prestations au conjoint.

[Text]

You spoke earlier about the fact that you considered pensions to be deferred wages in a collective sense; that is, for the entire group. Now then, instead of the position put forward in the green paper with regard to payments to surviving spouses, if you suggest instead the surviving spouse be immediately eligible for the spouse benefit that would have been paid had death of the employee occurred after retirement... I am trying to relate your concept of deferred wages, what I would see as deferred wages, which certainly must apply not just collectively, but individually, to the persons who are in the multi-employer pension plans.

Suppose an individual dies. That individual has certain deferred wages. Why should that deferred wage, in a lump sum, not become the property of the surviving spouse?

Mr. McCambly: Do you mean in total or in some sort of... ? What we are saying here is, if the person were on benefit, the spouse would immediately be entitled to moneys from that benefit that had been acquired. What are you talking about, before retirement or... ?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, before retirement. I am talking about a person who is the spouse. Let us say the male dies. The woman is 50 years old. She is entitled, I would say, to the deferred wage of the deceased, who had paid into what he thought was a plan which would have deferred some of his wages for later.

• 1645

Mr. McCambly: What he paid into—you say he/her; it does not matter if it is a spouse... was a pension plan to provide certain pension benefits, and the death of a person does not change that situation, does not change the collective purpose of the money that was put in. The spouse or survivor benefits to the surviving spouse still are retirement benefits.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You say you question the wisdom of granting to the surviving spouse of a deceased member who died prior to retirement the full value of that member's accrued pension. If you see that accrued pension as a deferred wage, why should the surviving spouse not receive the deferred wage?

Mr. McCambly: Go ahead if like.

Mr. C. Evans: We have many people in our plan. On January 1, 1979, a group of people came in. On January 2 some retired who had paid nothing into the plan. The contributions are made into the plan on the basis of hours worked, and the funding for the 20 years' past service in our particular plan is made in the future by someone else. So, if you are talking about deferred wages, in that example there would be no deferred wages to spread around, except that if on January 3 the member had died the spouse would then be entitled to a 60% survivor benefit for life.

So it is not necessarily a question of that employee's making a contribution to the plan which is then returned. There is a formula for paying a survivor benefit regardless of how much

[Translation]

Vous avez dit plus tôt qu'à votre avis, les pensions étaient un salaire différé, collectivement parlant; c'est-à-dire, pour tout le groupe. Maintenant, au lieu de la proposition que l'on trouve au livre vert concernant les paiements au conjoint survivant, si vous proposez en lieu et place que le conjoint survivant ait immédiatement droit à la prestation qui aurait été versée si l'employé était mort après avoir pris sa retraite... J'essaie de comprendre votre concept de salaire différé, ce qui me semblerait être un salaire différé, qui doit certainement s'appliquer non pas seulement collectivement, mais individuellement, pour ces gens qui participent à des plans multi-employeurs.

Supposons que la personne meurt. Cette personne avait certainement un salaire différé. Pourquoi ce salaire différé, sous forme d'un montant forfaitaire, ne deviendrait-il pas propriété du conjoint survivant?

M. McCambly: Voulez-vous dire en totalité, ou dans une sorte de... ? Ce que nous disons ici, c'est que si la personne retirait des prestations, le conjoint aurait immédiatement droit à l'argent à verser en vertu de ce droit acquis. De quoi parlez-vous, avant la retraite ou... ?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, avant la retraite. Je parle du conjoint. Disons que l'homme meurt. La femme a 50 ans. À mon avis, elle a droit au salaire différé du défunt, qui avait cotisé à ce qu'il croyait être un plan d'où il aurait retiré un salaire différé un peu plus tard.

M. McCambly: Ce à quoi il a cotisé—vous dites lui ou elle, cela ne fait rien, il s'agit d'un époux ou d'une épouse—c'était un plan de pension qui prévoyait certaines prestations de pension, et le décès d'une personne ne change rien à la situation, ni ne change la fin collective pour laquelle cet argent a été versé. Les prestations au survivant versées au conjoint survivant sont des prestations de retraite.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous dites que vous mettez en doute la sagesse qu'il y a à verser au conjoint survivant d'un membre décédé avant sa retraite la pleine valeur de la pension accumulée par le membre. Si cette pension accumulée est perçue comme un salaire différé, pourquoi le conjoint survivant n'aurait-il pas droit à ce salaire différé?

M. McCambly: Allez-y, si vous voulez.

M. C. Evans: Nous avons beaucoup de participants à notre plan. Le 1^{er} janvier 1979, un groupe de gens a cotisé. Le 2 janvier, certains qui n'avaient pas cotisé au plan ont pris leur retraite. Les cotisations sont versées au plan selon le nombre d'heures travaillées, et le financement pour les vingt ans de service passé, dans notre plan précis, est fourni, dans le futur, par quelqu'un d'autre. Donc, s'il s'agit de salaire différé, dans l'exemple cité, il n'y aurait pas de salaire différé à partager sauf que si, le 3 janvier, le membre décédait, alors, le conjoint aurait droit, à vie, à la prestation au survivant de 60 p. 100.

Donc, il ne s'agit pas nécessairement de ce qu'un employé cotise au plan pour que les fonds lui soient ensuite rendus. Il y a une formule selon laquelle sont versées les prestations au

[Texte]

money would be in an imaginary account if you had created one for that employee.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Do all of your plans have survivor benefits?

Mr. C. Evans: I do not think they all do at the moment.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is why, looking at it from the point of view of deferred wages, in some cases somebody is going to end up without any kind of survivor benefits.

Mr. C. Evans: I think all of the plans, though, at least provide for either a guaranteed payment period or an option period that you can select on retirement as a form of pension. Before we put in a 60% joint survivor ours had a joint survivor at a 5-, 10-, 15-year option available so that the people could select any one of those options. I would think, dealing with percentages, probably 90% of them have a survivor benefit; but it would be unfair for me to say that they all do because I think there are probably exceptions to the rule.

Mr. McCambly: Excuse me. Regardless of whether they do or not—like you said, 90% probably do—we have said in our submissions that they all should have and that it should be consistent at a minimum... What did we say—60%? There ought to be a level to guarantee survivor benefits.

When we talk about deferred income, at no point would we say that it is the money of an individual deferred. It is deferred for the purpose of defining the collective income to the plan. It is deferred for the purpose of income tax, but it is not something that is identified as a fixed amount of money that is due to an individual. It is the benefit that is purchased from that amount that is contributed.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There are a few other questions I would like to ask that really deal with the broader question of pension reform. I know we have been focusing on what your own plans encompass; but even in writing your paper, your submission, you have dealt with the broader questions that this committee has to address. So I wonder if perhaps in some of them you could be a bit more specific than you are in your brief—not to put you on the spot or anything like that, but to provide us with the guidance that we are looking for from a variety of Canadians.

To go back to the executive summary, the third point you make is that government can and should provide a basic level of retirement income for all Canadians. Have you any preference as to whether that basic level should be provided through the Old Age Security Program or through the Guaranteed Income Supplement?

Mr. McCambly: Or CPP?

[Traduction]

survivant, nonobstant combien d'argent il y aurait dans un compte imaginaire si on en avait créé un exprès pour cet employé.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Est-ce que tous vos plans prévoient des prestations au survivant?

M. C. Evans: Je ne crois pas que tous en prévoient à l'heure actuelle.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Voilà le pourquoi de ma question; si l'on remet sur le tapis la question du salaire différé, dans certains cas, certaines personnes n'auront absolument pas droit à la prestation au survivant.

M. C. Evans: Je crois cependant que tous les plans prévoient, soit une période garantie de paiement, soit une période optionnelle que vous pouvez choisir, à la retraite, comme pension. Avant d'adopter la prestation au survivant de 60 p. 100, il y avait une prestation au survivant de 5, 10 ou 15 ans, au choix, et les gens pouvaient choisir une de ces options. Si l'on veut parler de pourcentage, je crois que probablement 90 p. 100 des plans offrent une prestation au survivant; cependant, il ne serait pas juste de dire qu'ils en prévoient tous, car je crois qu'il y a probablement des exceptions à la règle.

M. McCambly: Pardon. Nonobstant qu'ils en prévoient ou non—comme vous l'avez dit, environ 90 p. 100 en prévoient probablement—nous avons dit dans nos documents que tous les plans devraient en prévoir et que le minimum devrait être logique... Qu'avons-nous dit... 60 p. 100? Il devrait y avoir une garantie quant au pourcentage de prestations versées au survivant.

Quand nous parlons de revenu différé, nous ne prétendons jamais qu'il s'agit de montants différés par compte individuel. Les montants sont différés pour pouvoir déterminer le revenu collectif du plan. Les montants sont différés pour fins d'impôt, mais on ne tient pas de compte individuel pour les fonds dus à chacun. Ce qu'on achète, c'est une prestation versée par le fond auquel on cotise.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il y a un bon nombre d'autres questions que j'aimerais vous poser et qui s'attaquent plus précisément à la question plus large de la réforme des pensions. Je sais que nous avons concentré notre tir sur vos propres plans; mais même en rédigeant votre document, votre mémoire, vous avez traité des questions plus larges dont notre Comité a été saisi. Je me demande donc si vous ne pourriez pas faire preuve d'un peu plus de précision que dans votre mémoire... pas pour vous mettre sur la sellette, ou quoi que ce soit du genre, mais pour nous accorder cette aide que nous ont accordée bien d'autres Canadiens dans notre démarche, quand nous les avons sollicités.

Pour en revenir au résumé de votre mémoire, vous dites, en troisième lieu, que le gouvernement peut et doit assurer à tous les Canadiens un certain niveau minimum de revenu de retraite. Avez-vous des préférences quant à la provenance de ces revenus: la sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti?

M. McCambly: Ou le RPC?

[Text]

• 1650

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I will come to that. What we are talking about is that basic floor. I will leave the CPP, which is separate. But there have been people who have come to us and said, what you need to do is to increase the basic Old Age Pension for everybody. Others have said, what you need to do is have a flexible Guaranteed Income Supplement to be increased for those people who are most in need. I wonder if you people have any position on that.

Mr. McCambly: I would not mind making a comment on it to some degree, but I think it is the kind of thing that we are hard pressed to say that we have a fixed position. It is something we would like to be involved . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Some position or view that you might want to . . .

Mr. McCambly: As we said at the end, we would like to be involved on a continuing basis, as you start to develop your thinking on these floors or on these changes. There is rather urgent need we said for some, particularly for women, in the supplement area. There is need to take care of some urgent problems. That is a personal thought. I think that is something you are going to have to look at, because there are some discrepancies, if you like, that are outstanding. You said to leave the CPP out of this question we are on.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I was going to come to it separately. But I will put it in the whole configuration if you like. You have been somewhat vague on the question of whether the benefits under CPP should be expanded from the current 25% of the annual industrial wage. I wonder if you could clarify your position on that. Would you expand it? What would you do with the CPP? Again, when you said that there should be no exceptions to the CPP, would you therefore be in favour of including those people who work in the home in the CPP? At present they are excluded. I am really looking for comments, and I will not hold you to them in any kind of public way.

Mr. McCambly: Obviously, with CPP, somebody has to pay the premium.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes. Sure.

Mr. McCambly: And I do not know whom you are contemplating . . . If you are talking about a homemaker under CPP, then, I do not know who would pay the premium in your scenario.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But even if they were to agree at the present time to pay both the employer and employee's contribution, they are still not allowed in to it.

Mr. McCambly: Quite frankly, I do not believe that would take care of the situation you are alluding to in terms of homemakers. I do not think that can be taken care of by a voluntary process of paying CPP.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Then, should that be mandatory?

[Translation]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'en arrive à cela. Nous parlons du revenu de base. Je ne parlerai pas du RPC pour l'instant, puisque c'est différent. Mais certains nous ont dit qu'il fallait augmenter la base des prestations de sécurité de la vieillesse pour tout le monde. D'autres ont affirmé qu'il fallait un supplément de revenu garanti souple pouvant être accru dans le cas des personnes qui en ont le plus besoin. Avez-vous des idées là-dessus.

M. McCambly: Je peux faire quelques commentaires, mais je pense que c'est le genre de sujet sur lequel nous sommes presque forcés de dire que nous avons une position fixe. Nous aimerions pouvoir participer . . .

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Avez-vous une position ou un point de vue que vous aimeriez . . .

M. McCambly: Comme je l'ai dit à la fin, nous aimerions pouvoir participer au processus de façon permanente, depuis le début de vos délibérations sur les prestations de base jusqu'aux changements dont on parle. Il existe un besoin plutôt urgent pour certains, particulièrement pour les femmes, en ce qui concerne les suppléments. Il faut s'attaquer à certains problèmes pressants. C'est là une idée personnelle. Je pense que vous allez devoir vous pencher là-dessus, parce qu'il y a certains écarts très marqués. Vous avez dit de ne pas parler du RPC dans ce contexte.

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): J'allais aborder ce sujet séparément. Mais je peux toujours en parler dans ce contexte si vous voulez. Vous n'avez pas été tellement clair sur la question de savoir si les prestations du RPC devraient être supérieures au taux actuel de 25 p. 100 du salaire industriel annuel. Pourriez-vous clarifier votre pensée là-dessus? L'élargiriez-vous? Que feriez-vous du RPC? Lorsque vous avez dit qu'il ne devrait y avoir aucune exception au RPC, vouliez-vous dire que les personnes travaillant au foyer devraient être comprises dans le régime? À l'heure actuelle, elles en sont exclues. J'aimerais vraiment avoir vos idées là-dessus, et je ne les commenterai pas publiquement.

M. McCambly: Il est évident qu'avec le RPC quelqu'un doit payer la prime.

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, évidemment.

M. McCambly: Et je ne sais pas à qui vous pensez . . . Si vous parlez d'une personne qui travaille au foyer et qui serait visée par le RPC, qui paierait la prime?

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Mais même si elles acceptaient aujourd'hui de payer la part de l'employeur et celle de l'employé, elles ne sont pas autorisées à le faire.

M. McCambly: Franchement, je ne crois pas que cela réglerait le problème des personnes qui travaillent au foyer. Je ne crois pas que la solution réside dans un régime de cotisations volontaires au RPC.

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Faudrait-il que ce soit obligatoire?

[Texte]

Mr. McCambly: I cannot image how that could look after the ...

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Should it perhaps be mandatory?

Mr. McCambly: For people to pay both? I cannot imagine that.

The Chairman: Just along those lines, I think what Miss MacDonald is getting at is this. During your earlier testimony, Mr. McCambly, vis-à-vis Canada Pension Plan funding, you mentioned that you felt it should be fully paid. You questioned the ability of the plan to be sustained. So I took from your remarks that you would sooner have ... Most groups who have appeared before us want the Canada Pension Plan to remain on a pay-go basis. Very few have asked for a fully funded plan. Apropos of that, under expansion of the Canada Pension Plan, would you be an advocate ... ? Should it be fully funded or should it remain on the same basis as the existing 25% level, as done now on a pay-go basis?

Mr. McCambly: I guess we have to be guided a lot by the type of pension benefits that we are already providing under our plans, and there is no such thing as a pay-go basis. You have to look at the actuarial soundness of our plans; otherwise, the trustees of the plans we represent would be in hot water to where we would not survive.

• 1655

So to say it has to be actuarially sound and totally removed from this pay-as-you-go is a very expensive proposition. But I do believe it should be more in tune with a reserve that would cover the costs confronting the CPP over a period of time, particularly looking at the demographic changes we are facing.

The Chairman: I will come back to Miss MacDonald, but what we are getting at here is that the testimony we have had from labour groups is usually of a different position. For instance, on that 1.8% you have referred to, that 3.6% Canadians presently pay for their Canada Pension Plan, if it were to be fully funded, would require 8% of take-home pay. Therefore, some of the labour groups who have appeared before us—not yours, but others ... have asked for a doubling of the Canada Pension Plan benefits, with some differential on the contribution rate. But in effect, to have that fully funded would require somewhere between 16% and 20% of take-home pay by some generation of Canadians, you see.

I just want to solicit your viewpoints on it. You are suggesting, in fact, that might be too heavy a burden for some generation of Canadians to bear.

Mr. McCambly: There is lot more to it than that. In order to talk about putting any more money into the CPP, I think what we have to ask ourselves is: What returns are we getting for

[Traduction]

M. McCambly: Je ne vois pas comment cela réglerait ...

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Faudrait-il que ce soit obligatoire?

M. McCambly: Que les gens soit tenus de payer les cotisations de l'employeur et de l'employé? Je ne peux pas le concevoir.

Le président: Là-dessus, je pense que je sais où M^{me} MacDonald veut en venir. Lors de votre dernier témoignage, monsieur McCambly, au sujet du financement du Régime de pensions du Canada, vous avez dit qu'il devrait être complètement payé. Vous soupçonniez que le régime était incapable de se maintenir. J'en ai donc déduit que vous préféreriez ... La plupart des groupes qui ont comparu devant nous souhaitent que le Régime des pensions du Canada continue à fonctionner selon la formule de financement par répartition. Très peu de groupes ont préconisé un régime financé à 100 p. 100. À ce sujet, dans le cadre de l'extension du Régime des pensions du Canada, voudriez-vous que ... Le régime devrait-il être financé à 100% ou devrait-il continuer au même niveau actuel de 25% suivant la formule de financement par répartition?

M. McCambly: Je pense que nous devons tenir compte du type de prestations de pension que nous accordons déjà dans le cadre de nos régimes, et je ne crois pas que cette formule de financement par répartition existe. Il faut considérer la solidité de nos régimes sur le plan actuariel; sinon, les fiduciaires que nous représentons se retrouveraient en grande difficulté, au point de ne plus pouvoir survivre.

Alors, quand on dit que les régimes doivent être sains sur le plan actuariel et qu'il faut s'écarter complètement du régime à répartition, on avance une proposition très onéreuse. Je pense toutefois qu'il faudrait une réserve permettant de couvrir les coûts du RPC sur une période donnée, compte tenu particulièrement des changements démographiques auxquels on assiste.

Le président: Je vais revenir à M^{me} MacDonald, mais ce que nous voulons souligner, c'est que la position des groupes syndicaux qui ont comparu devant nous était habituellement différente de la vôtre. Par exemple, lorsque vous avez parlé du 1,8 p. 100, du fait que 3,6 p. 100 des Canadiens paient actuellement leur Régime des pensions du Canada, si celui-ci devait être financé à 100 p. 100, cela représenterait 8 p. 100 du salaire net des travailleurs. En conséquence, certains groupes syndicaux qui ont comparu devant nous, pas le vôtre, mais d'autres, ont demandé de doubler les prestations du Régime de pensions du Canada moyennant un changement du taux de cotisation. Mais, voyez-vous, pour avoir un régime financé à 100 p. 100, il faudrait qu'une génération de Canadiens y consacre environ de 16 à 20 p. 100 de leur salaire net.

Je voudrais vos idées là-dessus. Vous semblez dire en fait que ce serait un fardeau trop lourd pour une génération de Canadiens.

M. McCambly: Ce n'est pas aussi simple que cela. Avant de parler de mettre plus d'argent dans le RPC, je pense que nous devons nous poser la question suivante: que retirons-nous de

[Text]

the money that is there now? For example, can you advise us accurately of an average, let us say, of the amount that is returned percentagewise on the contributions that are in trust or that are in the CPP at the present time? We have some figures, but I am not sure . . .

The Chairman: I know, because our figures clearly differ from yours. You are suggesting, if you were to take 1.8% from an employee, you could get a much better return, correct? Are you taking into effect that we cap the existing contribution rates on the Canada Pension Plan?

Mr. C. Evans: Absolutely. I took the other 1.8% from the employer, built that and said, okay, that is what it would show up as in our fund, because we have one unit that is on 1.8%. Undoubtedly, it would be on 3.6%.

The problem, though, as an example, is that in our fund last year we produced 25% on a rate of return. I do not know what Jim's information is; mine is that, at the moment, the money that is out from the Canada Pension is producing about 4%. Undoubtedly, there would be a lot more money in there if it were invested properly, and that money should go back to the participants. That is what happens in our plan.

The Chairman: Are your plans not also . . . ? It comes back to the deferred wage Miss MacDonald referred to. Let us assume the poor guy who works for your plan, the multi-employer, for eight years is not vested. He has put in—and I would call that deferred wage—and he walks away with nothing.

Mr. C. Evans: Ours is five, or say four.

The Chairman: The Canada Pension Plan does not do that. You pay in and you get a benefit out. So in effect, a lot of the subsidy of the benefit to your workers is done by other individuals who have come in and out of the workforce.

Mr. McCambly: Granted, but that is not the point we were raising. Can you tell me what the average earnings on the moneys within the Canada Pension Plan have been in the last couple of years, percentagewise?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): They have been 14%.

Mr. McCambly: They have been 14%.

Mr. Miller: Mr. Chairman, in one of their submissions on pensions, the Economic Council of Canada did a survey of Canada Pension Plan funding and found it was being invested adequately. But they did make one suggestion, basically maybe to bolster public confidence, that maybe some of the Canada Pension funds should be invested in the private sector. As you know now, it goes to the provinces, and they are investing it in provincial bonds, hydro development, roads or schools, a variety of investments.

[Translation]

l'argent qui se trouve actuellement dans le régime? Par exemple, pourriez-vous nous dire exactement la moyenne de rendement en pourcentage des cotisations placées en fiducie ou versée dans le RPC à l'heure actuelle? Nous avons des chiffres, mais je ne suis pas sûr que . . .

Le président: Je sais, parce que nos chiffres ne correspondent absolument pas aux vôtres. Vous semblez dire que si nous prenions 1,8 p. 100 du traitement d'un employé, le rendement serait de beaucoup supérieur, n'est-ce pas? Tenez-vous compte de l'existence du plafond concernant les taux de cotisation actuels du Régime de pensions du Canada?

M. C. Evans: Absolument. J'ai pris la part de 1,8 p. 100 de l'employeur, j'ai fait le calcul et c'est ce que cela a donné, parce que nous avons un élément qui est fonction du 1,8 p. 100. Il est évident que le calcul se ferait sur 3,6 p. 100.

Le problème, cependant, c'est que notre fonds l'an dernier a eu par exemple, un taux de rendement de 25 p. 100. Je ne sais pas quelles sont les informations de Jim; mais d'après mes renseignements, les fonds du Régime de pensions du Canada rapportent environ 4 p. 100. Il y aurait sans doute beaucoup de profits à réaliser si les fonds étaient investis judicieusement, et cela reviendrait aux participants. C'est ce qui arrive dans notre régime.

Le président: Vos régimes ne sont-ils pas aussi . . . ? Cela revient à la question du salaire différé dont M^{me} MacDonald a parlé. Prenons le cas du pauvre gars qui travaille pendant huit ans pour vous, le multi-employeur, il n'a pas le droit de toucher ce qu'il a versé dans le régime. Il y a cotisé, et j'appellerais cela un salaire différé, et il n'a droit à rien.

M. C. Evans: Dans notre cas, c'est cinq ans ou quatre ans.

Le président: Le Régime des pensions du Canada ne fonctionne pas comme cela. Vous payez et vous en retirez quelque chose. En fait, une bonne part des prestations que touchent vos travailleurs est assurée par les autres individus qui entrent dans la population active pour la quitter peu de temps après.

M. McCambly: D'accord, mais là n'est pas la question. Pouvez-vous me dire combien rapportent en moyenne les fonds du Régime de pensions du Canada depuis quelques années, en pourcentage?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Quatorze pour cent.

M. McCambly: Quatorze pour cent.

M. Miller: Monsieur le président, dans l'un de ses mémoires sur les pensions, le Conseil économique du Canada fait rapport d'une étude sur le financement du Régime de pensions du Canada dans laquelle il est établi que les fonds sont investis judicieusement. Mais le conseil a fait une recommandation, dans le but essentiellement d'accroître la confiance de la population: investir une partie des fonds du Régime de pensions du Canada dans le secteur privé. Comme vous le savez maintenant, une partie de ces fonds sont transmis aux provinces qui placent l'argent dans des obligations provinciales, des projets hydro-électriques, des routes ou écoles, dans des entreprises diverses.

[Texte]

I am not sure you would want the Canada Pension funds to be invested in the private sector. I do not know if you have thought of that.

• 1700

I am sure that there would be some mechanism by which the Canada Pension Plan could bring a greater return to the fund, but it might be at the expense of provincial governments and the need for them to increase taxes to fund some of the programs that they are involved in through loans from the Canada Pension Plan.

Mr. C. Evans: Mr. Miller, as an example, we have lots of provincial bonds in Hydro-Québec and . . . I am not saying that we have the same kind of amounts of money available to us that the Canada Pension Plan does to invest in those particular vehicles, but we invest in the same kinds of things and as well invest in private industry and bank bonds and some other stuff.

Mr. Miller: I think the message I am getting is that you are quite satisfied with the multi-employer pension scheme for your own workers . . .

A Witness: Yes.

Mr. Miller: —and some of the expansion in the public or the private plans, particularly the public, might detract from your own plan and affect the income of your retirees in the long term.

Mr. C. Evans: I think undoubtedly it would. I think our members and the beneficiaries of the plans we have in place would receive less benefit.

The Chairman: Okay.

Miss MacDonald, did you want to ask more . . . ?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There is only one further question: Have you done any thinking or calculating with regard to the recommendation you make of increasing the payment to persons who are presently over the age of 65 and living below the poverty line?

You say that these persons should be furnished with an income adequate to maintain an acceptable standard of living. Again, we have had different recommendations made to us as to what is considered an acceptable standard of living.

Have you given any thought to what the increase should be, either in dollar terms or in terms of the poverty level in urban/rural mixes? Has that come into your considerations at all so you could perhaps be more specific in your advice to us when we are considering what dollar figure to attach to this?

Mr. McCambly: No, we have not given consideration that would allow us to come up with a specific dollar figure, but I know there has been work. I guess the most work that I know is done in that area is the Economic Council effort. I do not know who else has been involved to that extent.

[Traduction]

Je ne suis pas sûr que vous souhaiteriez que les fonds du Régime de pensions du Canada soient investis dans le secteur privé. Je ne sais pas si vous y avez songé.

Je suis sûr qu'il doit y avoir moyen d'obtenir un meilleur rendement des fonds du Régime de pensions du Canada, mais cela pourrait être au détriment des gouvernements provinciaux qui seraient peut-être obligés d'augmenter leurs impôts pour financer certains programmes rendus possibles par des emprunts au Régime de pensions du Canada.

M. C. Evans: Monsieur Miller, nous avons par exemple beaucoup d'obligations provinciales de l'Hydro-Québec et . . . Je ne dis pas que nous avons les mêmes montants à placer que le Régime de pensions du Canada, mais nous investissons dans le même genre d'affaires, ainsi que dans l'industrie privée, dans des obligations bancaires et autres placements.

M. Miller: Je pense que vous essayez de nous dire que vous êtes satisfait du régime de pensions multi-employeur pour vos travailleurs . . .

Un témoin: Oui.

M. Miller: . . . et qu'une expansion des régimes publics ou privés, particulièrement publics, nuirait à votre propre régime et affecterait le revenu de vos retraités à long terme.

M. C. Evans: C'est assurément le cas. Je pense que nos membres et les bénéficiaires des régimes en place recevraient moins d'argent.

Le président: Très bien.

Madame MacDonald, aviez-vous d'autres questions à poser?

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Une autre question seulement: Avez-vous fait des calculs concernant la recommandation d'accroître les prestations des personnes âgées de plus de 65 ans vivant actuellement en-dessous du seuil de la pauvreté?

Vous dites que ces personnes devraient toucher suffisamment de revenu pour leur permettre de maintenir un niveau de vie acceptable. Là-dessus encore, nous avons eu différentes recommandations quant à ce qui constitue un niveau de vie acceptable.

Avez-vous pensé à ce que devrait être l'augmentation, soit en termes financiers, soit en termes de niveau de pauvreté dans les régions urbaines et rurales? Vous êtes-vous penché sur cette question pour que votre recommandation soit plus précise et pour que nous puissions déterminer combien son application pourrait coûter?

M. McCambly: Non, nous n'avons pas fait des calculs sur le coût éventuel de cette recommandation, mais je sais que quelqu'un s'est déjà penché là-dessus. Je pense que le gros de ce travail a été fait par le Conseil économique. Je ne sais pas si quelqu'un d'autre a fait une étude aussi étendue.

[Text]

I must say that we were not in a position to ascertain from our membership what kind of levels of improvement would be appropriate to recommend. It does seem clear, though, that there is a need . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I do not think anybody denies that.

Mr. McCambly: —no—and that there is a public responsibility to ensure that those people who have spent their lives in helping Canada to get where it is and now are in that retirement age . . . that our first obligation is to look after them and to make sure they are not in desperate circumstances because, particularly under the inflationary situation we have had, it has really been bad. To say the levels—I do not know; we are not politicians, and we have some difficult choices.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Just to follow on your last few comments, you will appreciate that many of those individuals who are in those rather dire circumstances today are women who worked in the home throughout their lives and had no access to paying into pension plans whatsoever during their lifetime.

The Chairman: Ms Morton, did you want to ask a question?

Ms Morton: Yes.

With respect to your own plans, you were saying that whatever recommendations the committee made it should take into consideration the existence of multi-employer plans and not do anything that might harm them. I was just wondering about two things. Supposing that the committee should recommend, even for multi-employer plans, that survivor benefits be made mandatory, perhaps with a waiver out on consent of both parties, would that be acceptable to multi-employer plans?

• 1705

Mr. McCambly: That is not something that is of concern to us. So long as it is a reasonable requirement for survivor benefits we provide that anyway. I think we talked about 60%.

Ms Morton: Okay.

Also, with respect to some form of inflation protection that involved some sort of regulation of excess interest, supposing the committee were to recommend something like that for every benefit adjustment that was made in recognition of some form of excess interest in the plan and for every benefit that was made to actives the same benefit would be made to pensioners and to vested deferreds, would that be acceptable to multi-employer plans?

Mr. McCambly: That basic proposition has been discussed. I do not know that it has been taken to that extent, but I have not heard objection to treating retirees the same as other participants in the plan.

Ms Morton: And vested deferreds as well?

[Translation]

Je dois dire que nous n'étions pas en mesure de déterminer à travers nos membres le niveau d'amélioration qu'il convenait de recommander. Il semble clair, cependant, qu'il faille . . .

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Je ne crois pas que personne ne le conteste.

M. McCambly: . . . Non, et c'est une responsabilité publique de s'assurer que les personnes qui sont maintenant à l'âge de la retraite et qui ont travaillé toute leur vie à faire du Canada ce qu'il est aujourd'hui; notre première responsabilité est de voir aux besoins de ces personnes et de nous assurer qu'elles ne vivent pas dans des situations déplorables, particulièrement en période d'inflation telle que celle que nous venons de traverser, parce que cela a vraiment été difficile. Mais, de là à établir des niveaux, je ne sais pas; nous ne sommes pas politiciens, et nous avons des choix difficiles à exercer.

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Pour continuer dans le sens de vos dernières observations, vous admettez qu'une bonne part des personnes qui vivent dans des situations très difficiles aujourd'hui sont des femmes qui ont travaillé à la maison toute leur vie et qui n'ont pas pu cotiser dans des régimes de pensions.

Le président: Madame Morton, aviez-vous une question?

Mme Morton: Oui.

Au sujet de vos propres régimes, vous disiez que, quelles que soient les recommandations du comité, il faudrait tenir compte de l'existence des régimes multi-employeur pour ne pas y nuire. Je me posais deux questions là-dessus. Supposons que le Comité recommande, même pour les régimes multi-employeurs, que les prestations destinées aux survivants soient obligatoires, sous réserve d'une renonciation à ce droit sur consentement mutuel des deux parties, cela serait-il acceptable pour les régimes multi-employeurs?

M. McCambly: Ce n'est pas quelque chose qui nous préoccupe. Pourvu que ce soit raisonnable; nous assurons déjà des prestations aux survivants de toute façon. Je pense que nous avons parlé d'environ 60 p. 100.

Mme Morton: Oui.

En ce qui concerne la protection contre l'inflation assurée par la voie d'un règlement quelconque visant les intérêts excédentaires, supposons que le Comité fasse une recommandation en ce sens pour tous les rajustements de prestations découlant d'intérêts excédentaires, de sorte que les rajustements soient portés au compte des travailleurs actifs au même titre que des retraités et des pensions différées; cela serait-il acceptable?

M. McCambly: Cette proposition a déjà fait l'objet de discussions. Je ne sais pas si on a discuté autant dans les détails, mais je n'ai entendu aucune objection concernant le fait que les retraités soient traités de la même façon que tout autre participant au régime.

Mme Morton: Et les pensions différées, la même chose?

[Texte]

Mr. McCambly: Yes.

The Chairman: Mr. McCambly, may I just on behalf of the members of the committee thank you and your group for appearing here today, plus the brief. We have had other multi-employer groups before us as we have travelled across the country, and I know that it is of particular concern to them that whatever we do in the pension legislation we not affect them because they are unique in the system. I can assure you that we will be taking them into account when we do it.

One last, very tiny question, though, in terms of a bankruptcy. The graphic arts union, I believe, were very concerned about the employers' contributions in the event of a bankruptcy. Is that of general concern to your group?

Mr. McCambly: Yes, it is. We have covered that and said that there needs to be legislation to be sure that the moneys that are due to employees are protected from the creditors.

The Chairman: Exempt? Good. Thank you.

Mr. C. Evans: Also, Mr. Chairman, we did go fairly in depth that we did not think the government should get involved in the same mistake they got involved in in the United States.

The Chairman: Yes, that was brought out before too.

Thanks very much for your time again.

Mr. McCambly: Thank you kindly.

The Chairman: The meeting is adjourned.

[Traduction]

M. McCambly: Oui.

Le président: Monsieur McCambly, au nom des membres du Comité, je voudrais remercier votre groupe et vous-même d'être venus ici aujourd'hui et je vous remercie également pour votre mémoire. Nous avons rencontré d'autres groupes multi-employeurs lors de nos voyages à travers le pays, et je sais que nul d'entre eux ne veut que les changements apportés à la Loi sur les pensions n'affectent leurs régimes parce qu'ils sont uniques dans le système. Je peux vous assurer que nous en tiendrons compte.

Une dernière toute petite question au sujet des faillites. Le syndicat des arts graphiques, je pense, était très inquiet des cotisations des employeurs en cas de faillite. Est-ce quelque chose qui préoccupe votre groupe également?

M. McCambly: Oui. Nous avons dit qu'il fallait une loi pour assurer que l'argent qui revenait aux employés soit protégé contre les créanciers.

Le président: Exempté donc? Bien. Merci.

M. C. Evans: De plus, monsieur le président, nous avons expliqué relativement en détails l'erreur commise par les États-Unis et que le gouvernement du Canada ne devrait pas faire.

Le président: Oui, cela a déjà été porté à notre attention.

Merci beaucoup encore une fois.

M. McCambly: Merci beaucoup.

Le président: La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans and the Canadian Federation of Labour:

Mr. James A. McCambly President Canadian Federation of Labour and Chairman of the Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans;

Mr. Clifford Evans Vice-President and Canadian Director (Region 19) United Food and Canadian Workers' International Union, Secretary, Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans.

Du «Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans» et de la Fédération canadienne du travail:

M. James A. McCambly président Fédération canadienne du travail et président du «*Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans*»;

M. Clifford Evans vice-président et directeur canadien (Région 19) de la «*United Food and Commercial Workers' International Union*», et secrétaire du «*Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans*».

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 27

Tuesday, September 20, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 27

Le mardi 20 septembre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on**Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, SEPTEMBER 20, 1983

(59)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:34 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*), and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research.

Witnesses: From the Canadian Institute of Actuaries: Christopher D. Chapman, President; W. Paul McCrossan, Vice-President; Yvan Pouliot, Co-Chairman, Committee on National Pensions; H. Wayne Woods, Chairman, Committee on Liaison with Government Authorities on Pension Matters; Colin E. Jack, Executive Director.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 11:05 o'clock a.m., the Committee proceeded *in camera*.

The Committee discussed its future business.

On motion of Mr. Dantzer, it was agreed,—That the Chairman be authorized to sign a contract in an amount not to exceed an amount determined by the Sub-Committee on Agenda and Procedure with the Humphreys Group to act as media liaison for the Task Force.

On motion of Mr. Desmarais, it was agreed,—That in the event of imminent prorogation of the First Session of the 32nd Parliament, the Chairman be authorized to present, (or in his absence to designate any other Member of Parliament to present), a report of the Task Force to the House reporting back the evidence the Task Force will have gathered to date and requesting that the House reconstitute the Parliamentary Task Force on Pension Reform as soon as possible in the new session at the same stage in its inquiry.

On motion of Mr. Miller, it was agreed,—That the Task Force plan the following *in camera* sessions in a retreat setting to consider its report to the House: (1) from Monday, October 24 to Friday, October 28; (2) from Monday, October 31 to Friday, November 4; (3) from Monday, November 14 to Friday, November 18.

At 12:30 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this day.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI, 20 SEPTEMBRE 1983

(59)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la Réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h34 sous la présidence de M. Douglas Frith, (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{me} Killens, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude, F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du C.P.; T. Page, Service de recherche du parti libéral.

Témoins: De l'Institut canadien des actuaires: Christopher D. Chapman, président; M. Paul McCrossan, vice-président; Yvan Pouliot, coprésident, Commission de la retraite du Canada; H. Wayne Woods, président, Comité de liaison avec les autorités gouvernementales sur les pensions; Colin E. Jack, directeur exécutif.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi du mardi, 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi, 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 11h05, le Comité reprend ses travaux à huis clos.

Le Comité étudie le programme de ses prochains travaux.

Sur la proposition de M. Dantzer, il est convenu,—Que le président soit autorisé à signer un contrat dont le montant ne dépasse pas celui fixé par le sous-comité du Programme et de la Procédure avec le groupe Humphreys pour agir à titre d'agent de liaison des media pour le compte du groupe de travail.

Sur la proposition de M. Desmarais, il est convenu,—Que dans l'éventualité d'une prorogation imminente de la première Session de la 32^e Législature, le président soit autorisé à présenter, (ou en son absence, à nommer un autre député pour le présenter), à la Chambre un rapport du groupe de travail exposant les témoignages que le groupe de travail aura réunis à ce jour et demandant que la Chambre reconstitue au plus tôt le groupe de travail parlementaire sur la Réforme des pensions, pour la nouvelle session, à la même étape de son enquête.

Sur proposition de M. Miller, il est convenu,—Que le groupe de travail prévoit les sessions suivantes à huis clos pour faire l'étude de son rapport à la Chambre: (1) du lundi, 24 octobre au vendredi, 28 octobre; (2) du lundi, 31 octobre au vendredi, 4 novembre; (3) du lundi, 14 novembre au vendredi, 18 novembre.

A 12h30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15h30.

AFTERNOON SITTING

(60)

The Special Committee on Pension Reform met at 3:30 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Miller, Reid (*St. Catharines*), and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the National Anti-Poverty Organization: Cora Davenport, President; Patrick Johnson, Executive Director. *From Canadian Council on Social Development:* Michael Clague, President; Terrance Hunsley, Executive Director; David Ross, Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(60)

Le Comité spécial sur la Réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h30 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{me} Killens, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Miller, Reid (*St-Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du C.P.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De l'Organisation nationale d'anti-pauvreté: Cora Davenport, président; Patrick Johnson, directeur exécutif. *Du Conseil canadien de développement social:* Michael Clague, président; Terrance Hunsley, directeur exécutif; David Ross, conseiller.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi du mardi, 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi, 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17h30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, September 20, 1983

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mardi 20 septembre 1983

• 0938

The Chairman: The meeting will come to order. I understand that the president of the Canadian Institute of Actuaries is with us this morning, Mr. Chris Chapman from Winnipeg. Perhaps you might want to introduce your colleagues at the table to the other members of the committee, sir.

Mr. Christopher D. Chapman (President, Canadian Institute of Actuaries): Thank you, Mr. Chairman, I will do so.

On my extreme right is Wayne Woods, who is the chairman of our committee on liaison with government authorities on pension matters. Sitting next to him is Yvan Pouliot, who is the co-chairman of our committee on national pension issues; to my extreme left is Colin Jack, our executive director and, sitting next to him, is Paul McCrossan, Vice-President of the Canadian Institute of Actuaries and is in Charge of pension matters. So here we are this morning.

The Chairman: Fine. What I will do then, Mr. Chapman, is to ask that you give an overview of your group's position. Please keep it to about 10 or 15 minutes and that will allow us time to ask questions on it.

Mr. Chapman: Yes, Mr. Chairman. In our submission we have really decided to comment only on the subjects in the green paper which address themselves to matters which we feel fall within the technical expertise of actuaries. We have not addressed ourselves to questions of social policy, for example. That is because we feel that, although many of us as individuals would have strong opinions as to which way things ought to go, we have not chosen to try to represent the views of our memberships on those issues. As a result, we feel that our submission to your task force may lack some of the colour it might otherwise have had, if we had introduced some advocacy into it. But as I said, we felt that was not appropriate in this particular instance.

Our concern, however, is that the political issues surrounding pension reform be debated as objectively as possible and, to that end, we would offer the expertise of our members in any further clarification that you might feel we could add, if other issues arise where we could be of assistance to you. We have submitted an executive summary along with our submission and today we are ready to endeavour to answer any questions that may occur to members of the task force.

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît. Si je comprends bien, est parmi nous ce matin le président de l'Institut canadien des actuaires, M. Chris Chapman, de Winnipeg. Vous pourriez peut-être présenter les personnes qui vous accompagnent aux autres membres du Comité.

M. Christopher D. Champman (président, Institut canadien des actuaires): Merci, monsieur le président. C'est ce que je vais faire.

Assis à mon extrême droite se trouve Wayne Woods, président de la Commission des relations avec les pouvoirs publics en matière de régimes de retraite. À côté de lui, Yvan Pouliot, coprésident de la Commission de la retraite au Canada. À mon extrême gauche se trouve Colin Jack, directeur général de notre institut, et assis à côté de lui est M. Paul McCrossan, vice-président de l'Institut canadien des actuaires responsable des questions en matière de régimes de retraite. Et nous voici tous ici avec vous ce matin.

Le président: Très bien. Je vous demanderais donc, monsieur Chapman, de nous donner un aperçu général de la position qu'a adoptée votre groupe. Je vous prierais de vous limiter à 10 ou 15 minutes afin que nous puissions vous poser des questions par la suite.

M. Chapman: Oui, monsieur le président. Nous avons décidé de ne commenter dans notre mémoire que les sujets soulevés dans le Livre vert qui se rapportent à des questions qui relèvent du domaine de compétences techniques des actuaires. Nous n'avons par exemple pas traité des questions qui se rapportent aux politiques sociales; ce parce que nous pensons que bien que bon nombre d'entre nous auraient des opinions à énoncer en tant que particuliers, nous n'avons pas choisi d'essayer de mettre de l'avant les points de vue de nos membres au sujet de ces questions. C'est pourquoi nous pensons que le mémoire que nous avons préparé à l'intention de votre groupe de travail manque peut-être de sel, sel qu'il aurait eu si nous avions décidé de nous prononcer sur d'autres questions. Mais, comme je viens de le dire, nous ne pensons pas que cela soit indiqué dans ce cas particulier.

Nous tenons à ce que les questions politiques qui se rattachent à la réforme des pensions soient discutées de façon aussi objective que possible et c'est à cette fin que nous sommes prêts à vous offrir l'expérience et les connaissances de nos membres si vous pensez que nous pourrions vous être utiles ou vous offrir des éclaircissements au sujet d'autres questions qui pourraient être soulevées. Nous vous avons remis avec notre mémoire un résumé de celui-ci, et nous sommes prêts à répondre aujourd'hui à toutes les questions que voudront nous poser les membres du groupe de travail.

[Text]

• 0940

Especially, we would like to draw your attention to five subjects we have commented on. Pension plan design is first, that being the differences in the philosophy, particularly behind defined benefit and defined contribution plans. The second subject is inflation protection. The third is unisex. The fourth is spousal benefits. The fifth is the financing of the Canada Pension Plan and Quebec Pension Plan. To that end I have asked two of our members, namely, Yvan Pouliot and Paul McCrossan to speak very briefly to the first three of those subjects—that is, the difference between defined benefit and defined contribution plans, the inflation protection and the unisex issue. So, to begin with, I will ask Mr. Pouliot.

M. Yvan Pouliot (coprésident, Commission de la retraite au Canada, Institut canadien des actuaires): Merci. Nous avons rappelé au début de notre mémoire qu'il existe deux approches substantiellement différentes pour les régimes d'employeurs pour l'accumulation des rentes de retraite.

Le président: Monsieur Pouliot, je regrette, mais nous avons un problème. C'est que nous n'avons pas les traducteurs.

They misread a notice and they are not in the booth so . . .

Mr. Pouliot: I will speak in English. It does not matter.

Mrs. Killens: It does not matter.

Cela ne fait rien, monsieur le président.

Mr. Pouliot: I will resume. At the beginning of our submission, we said there are two substantially different approaches to employers' pension plans in providing pensions. The first one is to establish the amount of the retirement income and then determine whatever amount of contributions must be paid into the plan to fund those promises. Some of those promises will be realized in a very long time in the future. For example, for an employee aged 25, pension may begin to be payable at age 65; but then they go on for 20 or 30 years which makes it is a very long time in the future. For this reason, in this type of plan it is not possible to determine exactly what the amount should be to be paid in now or at a certain time, because it is based on all kinds of uncertain events like mortality, inflation, investment income, age at retirement, etc.. So, those plans are generally financed through a retirement fund where no amount is really allocated to a particular employee. Periodic evaluations are made to determine how accurately the assets compare with what is the present value of pension promises, and those present values of pension promises can be adjusted, depending on conditions each time a new evaluation is made. Further contributions may have to be made to finance those promises, or it might be found that amounts paid in the past were too high and must be adjusted. In this type of plan where promises are made of retirement pensions, there are really no amounts allocated to each individual employee. There is a global fund which is meant to provide set benefits.

[Translation]

Nous aimerions tout particulièrement attirer votre attention sur cinq sujets que nous avons choisi de commenter. Tout d'abord, la question de la conception des régimes de retraite. Il existe d'importantes différences philosophiques de base entre les régimes de rente à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées. Nous étudierons en deuxième lieu la protection contre l'inflation; troisièmement, la discrimination fondée sur le sexe; quatrième, les prestations de survivant, et, cinquièmement, le financement du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec. J'ai demandé à Yvon Pouliot et à Paul McCrossan de vous parler très brièvement des trois premières questions, notamment la différence qu'il y a entre les régimes de rentes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées, la protection contre l'inflation et la question de la discrimination fondée sur le sexe. Je cède donc tout d'abord la parole à M. Pouliot.

Mr. Yvan Pouliot (Co-Chairman, Committee on National Pensions, Canadian Institute of Actuaries): Thank you. We underline at the beginning of our brief that there are two rather different approaches which are used in employer-sponsored pension plans.

The Chairman: Forgive me for interrupting, Mr. Pouliot, but we have a problem. We are not getting simultaneous interpretation.

Ils ont mal lu un avis et ils ne sont pas en cabine alors . . .

M. Pouliot: Je parlerai anglais. Ce n'est pas grave.

Mme Killens: Ce n'est pas grave.

It does not matter, Mr. Chairman.

M. Pouliot: Je vais reprendre. Au début de notre mémoire, nous disons qu'il existe deux approches très différentes pour ce qui est des régimes de pension offerts par les employeurs. La première approche vise à déterminer le montant des revenus après la retraite pour ensuite fixer le montant des contributions qui devront être versées dans le cadre du régime pour pouvoir financer ces promesses. Certaines de ces promesses ne devront être réalisées que bien loin dans l'avenir. Par exemple, dans le cas d'un employé âgé de 25 ans, sa pension ne sera peut-être payable que lorsque cette personne aura atteint l'âge de 65 ans; mais si cet employé choisit de travailler pendant encore 20 ou 30 ans, cela reportera très loin les choses. C'est pour cette raison qu'avec ce genre de régime, il n'est pas possible de déterminer exactement quel montant devrait être versé dans l'immédiat ou dans un délai donné, car les calculs sont axés sur tout un tas d'éléments imprévus comme la mortalité, l'inflation, les revenus de placement, l'âge de la retraite, etc . . . C'est pourquoi ces régimes sont en général financés par un fonds de retraite au sein duquel aucun montant particulier n'est véritablement alloué à un employé donné. On effectue des évaluations périodiques pour déterminer comment le montant du fonds se compare à la valeur actuelle des promesses en matière de pension, et ces valeurs peuvent être rajustées en fonction des conditions qui se présentent chaque fois qu'une nouvelle évaluation est réalisée. Il est possible que des contributions supplémentaires aient été versées pour pouvoir

[Texte]

The other type of plan is the reverse. You determine the amount of contribution to paid into the plan. You accumulate those contributions and, at retirement, you purchase with this accumulation whatever pension can be purchased at that time. If interest rates are high, the amount of pension will be high; if interest rates are low, the amount of pension will be low. So, in this type of plan, there is always an amount allocated to each participant. There is a kind of a bank account for him but each participant does not know exactly what he is going to get in pension. We said in our brief that an overall pension may be adequate but, depending on the timing of one particular individual it may be that his pension is, in fact, too low in relation to his salary—that being because, at the time the pension is purchased, interest rates happened to be low; or it may be too high in relation to his salary if, again, at the time the pension is purchased interest rates happened to be very high.

We say in our submission that many proposals of the green paper are naturally applicable to the pension plans of the second type—that is, the money purchase plan or the fixed contribution plan. We say that without, often, mentioning which proposals, so I will list some of the proposals that are naturally applicable to money purchase plans. For example, the requirement that the employer pays for at least half the vested benefits when the employee quits the service. The option given to the employee to transfer the full value of his vested pension to his own RPA. The transfer, in case of marriage breakdown, of a part of the pension credits which have accumulated to the RPA of the spouse. The payment in event of death prior to retirement of the full value of the accumulated pension of the deceased member. Then there is the proposal that plans within the same employer be similar; that there be no difference between plans again because the amount of money should be the same. Finally, the obligation to plan participants of the present value of accumulated benefits.

• 0945

Those proposals all tie the value of pensions to dollar amounts today. The institute agrees that one or the other approach could be the best, depending on each employer, but we see from Statistics Canada that, in 1980, 94% of participants were participating in plans of the first type. That is the defined benefit plans. And this percentage has been increasing

[Traduction]

financer ces promesses, ou que l'on ait découvert que des montants payés par le passé étaient trop élevés, ce qui nécessite alors des rajustements. Avec ce genre de régime qui prévoit des promesses en matière de pension et de retraite, aucun montant n'est vraiment attribué à une personne en particulier. Il s'agit d'un fonds global qui a pour objet de payer des prestations clairement définies.

Le deuxième type de régime fonctionne à l'inverse. Vous déterminez d'abord le montant des contributions devant être versées au fonds. Vous accumulez ces contributions et, lorsque vous prenez votre retraite, vous achetez grâce à cette accumulation la pension que celle-ci vous permet d'acquiescer à ce moment-là. Si les taux d'intérêt sont élevés, le total de votre pension sera élevé; si, par contre, les taux d'intérêt sont faibles, le montant de votre pension sera faible également. Avec ce genre de régime, un montant d'argent est alloué à chaque participant. Il existe pour chaque participant un genre de compte en banque, mais les gens ne savent pas exactement ce qu'ils vont toucher sous forme de pension. Nous disons dans notre mémoire que les pensions globales peuvent être satisfaisantes mais, pour certains, la pension qu'ils toucheront sera peut-être en fait trop faible par rapport à leur salaire, ce parce que lorsqu'ils ou elles ont acheté leur pension, les taux d'intérêt étaient trop faibles... ou alors, leur pension sera trop élevée par rapport à leur salaire au moment de l'achat, les taux d'intérêt étaient très élevés.

Nous expliquons dans notre mémoire que bon nombre des propositions du Livre vert s'appliquent tout naturellement au régime de pension de la deuxième catégorie, c'est-à-dire au régime de souscription au comptant et au régime à contributions déterminées. Nous disons cela à plusieurs reprises, mais sans préciser de quelle proposition il s'agit, alors je vais tâcher de vous donner une liste des propositions qui s'appliqueraient tout naturellement au régime de souscription au comptant. Il y a par exemple l'exigence que l'employeur paie au moins la moitié des prestations acquises lorsque l'employé quitte son emploi. Il y a également la possibilité qu'on donne à l'employé de transférer la pleine valeur de ses droits de pension acquis à son propre compte de pension enregistré. Également, le transfert, en cas de séparation ou de divorce, d'une partie des crédits de pension qui ont été accumulés dans le compte de pension enregistré du conjoint, et le paiement, en cas de décès avant la retraite, de la pleine valeur de la pension accumulée par l'employé décédé. Et il y a également la proposition selon laquelle tous les régimes offerts par un même employeur devraient être les mêmes; on dit en effet qu'il ne devrait pas y avoir de différence entre les régimes parce que le montant d'argent devrait être le même. Enfin, il y a l'obligation de verser aux participants la valeur actuelle des prestations accumulées.

Toutes ces propositions ont pour effet de lier la valeur des pensions à la valeur actuelle du dollar. L'institut est d'avis que l'une ou l'autre des deux approches pourrait être la meilleure, selon l'employeur; mais les chiffres compilés par Statistique Canada révèlent qu'en 1980, 94 p. 100 des participants étaient inscrits à des régimes de la première catégorie, c'est-à-dire

[Text]

regularly. It was 84% in 1960, for example. So we feel that it would be unfortunate if this pension reform were made through solutions very well adapted to money purchase plans, but not too well adapted to other types of plans which, in fact, cover almost all participants—that is, 94% of them.

I will talk a little about removal of sex discrimination, because it is tied with this approach that all plans are in fact of the money purchase plan type. It is normal, if we assume that all plans can be converted into cash, that we are faced with a problem of discrimination based on sex, because we feel that contributions should be equal between men and women, and that pensions should be equal between men and women. So the easy answer to that is to say: You do not make any difference in mortality between men and women; they get the same pension. This is contrary to the real facts, however, where it is proven that women live longer. The institute is not against the equality of pensions or the equality of pay. However, we feel that the proposal of using unisex mortality tables to solve a problem applicable to not more than 6% of plan participants is much too drastic; it could have consequences much worse than other solutions which could be found.

We feel that the natural solution to the elimination of sex discrimination in general will end up with something in pension plans that will provide equal pension when necessary, without having to legislate that the mortality is the same for men and women, when in fact it is not. Thank you.

Mr. Chapman: Mr. Chairman, Mr. McCrossan will now deal with a couple of other issues.

Mr. W. Paul McCrossan (Vice-President, Canadian Institute of Actuaries): I was just going to highlight the issue of inflation protection, because I am sure the committee has found out by now, it is by far the most expensive of the proposals and, by far, the most controversial. If the government or the committee were to decide to recommend proceeding with some form of inflation protection, I think it would have to take the most care in designing its particular proposals.

One question which very much concerns employers in this area is whether stable predictable costs are going to be possible with the nature of the proposal that is mandated on them. I think we all know and, certainly, we all know as actuaries, that in the absence of inflation protection or inflation adjustments, pension costs as a proportion of payroll will tend to fall as inflation increases. So therefore, if the employer has as his objective maintaining a stable cost, there is room for some increases in retirement pensions in course of payment. And as the committee is aware, the majority of employers have, in fact, used those excess earnings arising from interest to increase pensions in course of payment.

[Translation]

celle des régimes à prestations déterminées. Et ce pourcentage ne cesse d'augmenter. Il était, par exemple, de 84 p. 100 en 1960. C'est pourquoi nous pensons qu'il serait malheureux que la réforme des pensions que vous allez réaliser soit axée sur les régimes de souscription au comptant, mais pas très bien adaptée aux autres types de régime qui couvrent en fait la plupart des participants, soit 94 p. 100 d'entre eux.

Je vais maintenant vous parler un petit peu de la suppression de la discrimination fondée sur le sexe, car cela est rattachée à l'approche selon laquelle tous les régimes seraient du type souscription au comptant. Si nous supposons que tous les régimes devraient être réalisables, alors nous nous trouvons manifestement confrontés à un problème de discrimination fondée sur le sexe, car nous pensons que les contributions devraient être égales pour les hommes et les femmes, et que les pensions devraient l'être, elles aussi. La réponse facile serait de dire: il ne faut pas faire de distinction au niveau de la mortalité des hommes et des femmes; il faut que les hommes et les femmes touchent la même pension. Mais cela est contraire à la réalité, car il a été démontré que les femmes vivent plus longtemps. L'institut ne s'oppose pas au principe de pensions égales ou de salaires égaux. Mais nous croyons cependant que la proposition d'utiliser des tableaux de mortalité sans faire de distinction entre les sexes est tout simplement trop drastique puisqu'il s'agit de régler un problème qui ne s'applique qu'à 6 p. 100 des participants au régime de pension. Cette proposition pourrait amener des conséquences bien pires que celles d'autres solutions que l'on pourrait envisager.

Nous pensons que la solution naturelle au problème de la discrimination fondée sur le sexe serait de prévoir quelque chose pour que les pensions soient égales lorsque cela sera nécessaire, sans avoir à dire dans la loi que la mortalité des hommes est la même que pour les femmes, car ce n'est pas le cas. Merci.

M. Chapman: Monsieur le président, M. McCrossan va maintenant vous parler de quelques autres questions.

M. W. Paul McCrossan (vice-président, Institut canadien des actuaires): J'aimerais tout simplement aborder la question de la protection contre l'inflation, car je suis certain que le Comité aura découvert que cette proposition est de loin la plus coûteuse et la plus controversée. Si le gouvernement ou le Comité décidait de recommander que l'on mette en place des mécanismes de protection contre l'inflation, je pense qu'il faudrait qu'il apporte beaucoup de soin à son travail d'élaboration de propositions.

Une question qui préoccupe beaucoup les employeurs est la suivante: ils se demandent si des coûts stables et prévisibles seront possibles eu égard à la nature de la proposition qui leur serait imposée. Je pense que nous savons tous, en tout cas les actuaires le savent très bien, qu'en l'absence d'une protection contre l'inflation ou de rajustements en fonction de l'inflation, les coûts des pensions exprimés sous forme de pourcentage de la masse salariale auront tendance à diminuer au fur et à mesure que l'inflation augmentera. C'est pourquoi, si l'employeur s'est fixé comme objectif de maintenir des coûts stables, il lui serait possible d'apporter certaines augmentations aux pensions de retraite qu'il est en train de verser. Et, comme

[Texte]

But it is also true that an excess interest formula in general can have different characteristics from stability of cost, because interest margins tend to narrow as inflation is on the increase; of course, as we are seeing right now, they tend to widen as inflation is on the decrease and, so, there are considerable lead-and-lag effects.

Now, I think this raises the question of whether or not, if inflation protection is mandating, should it be mandated using a surrogate for inflation such as the interest rate, as is proposed and, if so, what level of protection should be offered. Should it be designed to give full protection or should it be designed to give partial protection? Conversely, should you go directly to what you are intending to protect against, and go to more traditional insurance principles? That I guess, would be described as having a deductible—a proportion of inflation—which a pensioner bears himself or herself, and a co-insurance percentage such as is common with other types of insurance like fire insurance or income insurance. We feel that either excess interest methods or the other type of traditional insurance methods can be designed so that they have a high likelihood of producing stable costs, provided that appropriate care is taken. But we do not feel that the proposals in the green paper per se are likely to lead to that stability of costs, and we have indicated certain technical flaws which we see in the choice of the guide rate and so on.

One other point which we tried to make is that these things have a cost and, to the extent that initial income is going to be traded off against inflation protection, to produce a stable cost, it is worth while looking at the actions of individuals in the free marketplace. Most of us in the insurance industry have had experience in quoting indexed pensions as being available to people for at least 15 years and possibly 20 years. And I think it is fair to say that, almost universally, when pensioners are offered the choice between a reduced initial income which is inflated and a higher initial income which is level they opt for the higher initial income. I would say that over five or ten years, no more than one or two people who have asked for those quotes, whom I am aware of, would have chosen the lower initial income with the escalating income. Now, there may be some reason why the government mandates that a person has to have that protection, but people perceive that they would rather have more immediate income now. I think that is obvious from their own actions. So we think that is an important consideration to bear in mind.

[Traduction]

le sait le Comité, la majorité des employeurs ont en fait utilisé ces gains excédentaires produits par les intérêts pour augmenter les pensions qu'ils versaient.

• 0950

Mais il est également vrai que la formule dite «des intérêts excédentaires» peut amener des conséquences autres que la stabilité des coûts, car les marges d'intérêt ont tendance à diminuer au fur et à mesure que l'inflation augmente. Et, comme nous pouvons d'ailleurs le constater à l'heure actuelle, les marges d'intérêt ont tendance à augmenter lorsque l'inflation baisse, et il y a donc d'importants effets d'entraînement et de retardement.

Il en découle, je pense, la question de savoir, en admettant que la protection contre l'inflation soit obligatoire, si celle-ci devrait supposer l'utilisation d'un remplacement pour l'inflation, comme par exemple les taux d'intérêt, comme cela a été proposé, et dans l'affirmative, quel niveau de protection devrait être assuré. Le système devrait-il être conçu de façon à donner une pleine protection ou seulement une protection partielle? Et, inversement, devriez-vous s'attaquer directement à ce contre quoi vous voulez vous protéger, et utiliser des principes d'assurance plus traditionnels? Ce pourrait, je pense, être décrit comme étant un élément déductible—une partie de l'inflation—que le retraité devrait payer lui-même, et une co-assurance, comme on en trouve avec d'autres genres d'assurance comme l'assurance contre l'incendie ou l'assurance de ses revenus. Nous pensons que l'une ou l'autre des méthodes dites «d'intérêt excédentaire» ou l'autre catégorie de méthodes d'assurance traditionnelles pourrait être conçue de façon à amener des coûts stables, à condition que les mesures appropriées soient prévues. Mais nous ne pensons pas que les propositions énoncées dans le Livre vert seraient susceptibles d'amener ce genre de stabilité au niveau des coûts, et nous avons d'ailleurs souligné un certain nombre de défauts d'ordre technique au niveau du choix des barèmes des tarifs, etc.

Un autre point que nous avons essayé de mettre en relief, c'est que ces choses supposent un coût et, dans la mesure où les revenus initiaux vont être troqués contre la protection contre l'inflation, cela en vue d'assurer des coûts stables, il serait intéressant d'étudier le comportement des particuliers sur le marché libre. La plupart d'entre nous qui travaillent dans l'industrie des assurances savent par expérience que les pensions indexées sont en général à la disposition des gens pendant au moins 15 ans et peut-être 20 ans. Et je pense qu'il serait juste de dire que lorsqu'on offre aux retraités le choix entre des revenus initiaux réduits qui vont en augmentant et des revenus initiaux plus élevés qui se maintiennent, ils optent presque universellement pour les revenus initiaux plus élevés. Depuis cinq ou dix ans, parmi toutes les personnes qui m'ont demandé des prix, il y en a eu une ou deux qui auraient opté pour la formule de revenus initiaux inférieurs devant aller en augmentant. Le gouvernement a peut-être ses raisons de vouloir dire que les gens devraient avoir cette protection, mais les gens préféreraient en général avoir davantage de revenus dans l'immédiat. Je pense que cela est évident, si l'on se fie à leur comportement. C'est pourquoi nous pensons qu'il s'agit là d'une question importante dont il faudrait tenir compte.

[Text]

Finally, even if an excess interest approach is adopted, I think it is worth pointing out that it does not necessarily mean that the same proportionate increases would apply to all pensions in a pension plan. A good example of that actually was Bill C-12 in the 30th Parliament, which had to do with capping public service pensions where the amount of money available for pension increases was determined on an excess interest type of approach. As my recollection has it, there was basically full indexing at lower income levels, and partial indexing for pensions at higher income levels. So it is possible to use an excess interest approach to determine the amount of money which is available for indexing and, then, that approach does not have to be followed through by saying all pensions in the group are increased by that particular proportion. Those are our basic comments with respect to inflation protection.

The Chairman: Thank you, Mr. McCrossan. Mr. Chapman.

Mr. Chapman: I guess that is basically the end of our presentation, Mr. Frith, so we will open ourselves to questions from your group at this point.

The Chairman: Very good. May I on behalf of the members thank you and your group. We have had a fair degree of association through your representative Mr. Woods, and Mr. Jack, I think, is a sort of ex officio member of our committee; he has been here as many times as we have. I will open it up for questioning starting with Mr. Dantzer, and then I will recognize Mr. Desmarais.

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman. I would also like to thank you on behalf of the committee for a very very excellent brief. In fact, it is so excellent I am not sure I understand parts of it. But, I would like to get to this unisex mortality table. We have had a lot of representation across the country, and there are groups of people who want this very badly. There are those who say that it is not really as difficult as the actuaries would have us believe. I suppose it is a fact that men and women live different lengths of time, but what is wrong with imposing upon the male sex part of the burden of the cost? Is there anything wrong with it?

• 0955

Mr. McCrossan: If I may, speak to that, I would say that there is a basic concept, I guess, in insurance pricing of the difference between equity and equality. I guess the unisex concept is basically saying there should be an equal result rather than—which is where actuaries come at it—that there should be equitable treatment in terms of reflecting the expectations involved in the purchase price.

The principle of the equity as opposed to equality was not where the insurance industry started. In fact, it started back with equality, with assessment societies, where people could

[Translation]

Enfin, même si l'on adoptait l'approche des intérêts excédentaires, je pense qu'il convient de souligner que cela ne signifierait pas forcément que les mêmes augmentations, en proportion, devraient s'appliquer à toutes les pensions d'un même régime. Un bon exemple en serait le projet de loi C-12 qui a été étudié pendant le 30ème Parlement. Ce projet de loi traitait du plafonnement des pensions de la Fonction publique là où l'argent disponible pour les augmentations des pensions était déterminé en fonction d'une approche de type «intérêt excédentaire». Si je me souviens bien, il y avait grosso modo une pleine indexation pour les revenus faibles, et une indexation partielle pour les pensions correspondant à des niveaux de revenu plus élevés. Il est donc possible d'utiliser une approche «d'intérêt excédentaire» pour déterminer le montant d'argent disponible pour l'indexation, mais il n'est pas nécessaire d'utiliser cette approche uniformément en disant que toutes les pensions dans le même groupe doivent être augmentées du même pourcentage. Voilà les commentaires que nous voulions faire au sujet de la protection contre l'inflation.

Le président: Merci, monsieur McCrossan. Monsieur Chapman.

M. Chapman: C'est à peu près tout ce que nous avons à vous dire, monsieur Frith, et nous sommes prêts à répondre aux questions que vous voudrez bien nous poser.

Le président: Très bien. J'aimerais tout d'abord vous remercier tous au nom du comité. Nous avons assez souvent discuté avec votre représentant, M. Woods, et je pense que M. Jack est plus ou moins membre ex officio de notre comité. Il a assisté à toutes nos réunions. Nous allons donc passer aux questions. Je donnerai tout d'abord la parole à M. Dantzer, qui sera suivi de M. Desmarais.

M. Dantzer: Merci beaucoup, monsieur le président. Je tiens à vous remercier au nom de tout le comité pour l'excellent mémoire que vous avez préparé. D'ailleurs, il est si bon que je ne suis pas certain de l'avoir compris en entier. Quoi qu'il en soit, j'aimerais revenir sur la question des tableaux de mortalité qui ne font aucune distinction en fonction du sexe. Nous avons entendu des groupes de partout au pays, et il y en a certains qui y tiennent absolument. Et il y a ceux qui disent que ce n'est pas vraiment aussi difficile que les actuaires essaient de nous faire croire. Je suppose qu'il est un fait que les hommes et les femmes ont des espérances de vie différentes, mais quel mal y aurait-il à imposer ces coûts au groupe masculin? Quel mal y aurait-il à faire cela?

M. McCrossan: Si vous permettez, je vais essayer de répondre. Je dirais qu'un concept de base dans l'établissement du prix d'une assurance, c'est la différence qui existe entre l'équité et l'égalité. Je suppose que le concept de non-différenciation en fonction du sexe revient à dire qu'il devrait y avoir un résultat égal—et c'est le point de vue des actuaires—plutôt qu'un traitement équitable des éléments dont il faut tenir compte pour déterminer le prix d'achat du régime.

Le principe de l'équité par opposition à l'égalité ne jouait pas lorsque l'industrie des assurances a vu le jour. En fait, on appliquait au départ le principe de l'égalité: je songe notam-

[Texte]

voluntarily join a society and pay a flat fee for which, in return for that fee, they would get a death benefit. Well, what happened was that this concept worked for a while and then broke down, because people perceived that younger people should not pay the same premium as older people. So there was no end of older entrants and a real dearth of people willing to join. And I think this comes back to one of the key things we tried to highlight—which is that you can compel that certain facts be ignored where, in fact, a compulsory system is in effect, but what we have right now is a voluntary system of voluntary purchasing, and people can pick and choose whether they purchase or whether they do not purchase.

Let us examine the practical impact of imposing unisex on pension funds. I think you can see that there are three basic alternatives which could indicate the range of possibilities. One would be that all pensions would be priced using male mortality. In this case, that would result in equal pensions, but the entire loss would go to the companies who were selling the pensions. And I think it is fair to say in a reasonably free business environment, companies would not choose to go for using the male rates as the basis.

The other extreme is represented by using the female rates as the basis. In other words, female pensions would remain the same as they are, but males, in effect, get the pensions applicable to females rather than the pensions that they would be more accurately entitled to.

And of course the other possibility is to use some blended rate in between. Then the question would be: What blended rate is appropriate? There is a fairly large difference in the costs between the pension for a male 65 and a female 65 and, depending on interest rates, those costs can mean a 10% or 15% difference in the pensions. Well, if, for example, you struck the rate 50:50, right down the middle, what you would expect to find is that pension funds would choose to purchase the annuities for the female members and to self-insure annuities for the male members—that because they would expect on average to make 5%, 6%, 7% or 8% of the purchase price by self-insuring. So, unless you provide for compulsory purchase you can, in fact, provide that the rate quoted be a unisex rate but, unless you provide that the employer must actually purchase the annuity, one would expect to see that he would choose to purchase the female's and not choose to purchase the male's and speculate, if you will, against the companies.

Now you may say that is fairly farfetched, but it is not farfetched at all in the sense that companies now decide whether to insure or not insure employees pensions, depending on their state of health. Some companies literally assess the pension that they have promised on a defined benefit plan, and will say: Well, he is sick or she is sick, so I will self-insure this one in the pension plan. This one is healthy so I will buy the annuity out. So companies will in fact select against.

[Traduction]

ment aux sociétés d'évaluation grâce auxquelles les gens pouvaient décider de se joindre à une société et, moyennant versement d'un tarif uniforme, leurs survivants bénéficiaient d'une certaine somme d'argent à leur mort. Ce concept a bien fonctionné pendant un certain temps, mais il s'est peu à peu effrité car les gens se rendaient compte que les jeunes ne devraient pas payer la même prime que les personnes âgées. Des tas de personnes âgées s'y sont donc précipitées, et la demande a tout simplement été très faible. Cela nous ramène à l'une des questions clés que nous avons essayé de souligner: lorsqu'il s'agit d'un système obligatoire, vous pouvez faire en sorte que certains facteurs soient ignorés. Mais ce que nous avons à l'heure actuelle, c'est un système facultatif en vertu duquel les gens peuvent choisir ce qu'ils veulent acheter et ce qu'ils ne veulent pas acheter.

Examinons la répercussion pratique qu'aurait l'application de la non-discrimination fondée sur le sexe au niveau des fonds de pension. Je pense que vous conviendrez avec moi qu'il y a trois possibilités de base. Premièrement, toutes les pensions pourraient être calculées en fonction de la mortalité masculine. Dans ce cas-là, les pensions seraient égales, mais la perte serait assumée en entier par les compagnies qui vendraient les pensions. Je pense qu'il serait juste de dire qu'en cas de marché plus ou moins libre, les sociétés ne seraient pas d'accord pour utiliser les taux masculins pour l'ensemble de la population.

L'autre extrême serait d'utiliser les taux de mortalité féminine. Autrement dit, les pensions des femmes resteraient les mêmes, mais les hommes toucheraient les pensions applicables aux femmes plutôt qu'aux pensions auxquelles ils devraient avoir droit.

L'autre possibilité, bien sûr, serait d'en arriver à un compromis, à un taux mixte. Resterait à savoir quel taux mixte serait approprié? Il y a une différence assez importante au niveau des coûts entre la pension d'un homme âgé de 65 ans et la pension d'une femme âgée de 65 ans et ces coûts peuvent, selon les taux d'intérêt, amener une différence de 10 ou de 15 p. 100 au niveau de la pension. Si vous coupez la poire en deux, c'est-à-dire si les deux taux de mortalité comptaient chacun pour 50 p. 100, il faudrait vous attendre à ce que les fonds de pension choisissent d'acheter les rentes pour les femmes et d'assurer eux-mêmes les rentes devant être versées aux hommes, ce parce qu'ils pourraient s'attendre à gagner 5, 6, 7 ou 8 p. 100 du prix d'achat en assurant eux-mêmes les participants. Par conséquent, à moins que vous ne prévoyiez que l'achat soit obligatoire... à moins que vous n'imposiez à l'employeur d'acheter les rentes, on pourrait très bien s'attendre à ce qu'ils choisissent d'acheter les rentes pour les femmes mais non pour les hommes. Ils pourraient ainsi, si vous voulez, faire de la spéculation au détriment des compagnies.

Vous pensez peut-être que c'est un peu tiré par les cheveux, mais ça ne l'est pas du tout, car il y a déjà des compagnies qui décident si elles veulent ou non assurer les pensions d'employés en fonction de leur état de santé. Certaines compagnies évaluent la pension qu'elles ont promise dans le cadre d'un régime à prestations déterminées et disent: Un tel ou une telle est malade, alors je vais l'assurer moi-même dans le cadre du

[Text]

Now the concept of a money-purchase pension then is that you come up with an amount of cash which can be disposed of at retirement. Unless you are going to make the purchase compulsory, unless you are going to make the choice of the company compulsory, unless you are going to make the choice of the pension option compulsory, there will be significant anti-selection.

• 1000

For example, if I were an aware male and I had a defined contribution pension plan, I would try to leave employment just prior to retirement, flip the money into an RPA and then purchase an annuity certain to age 90, because I would know that is allowable under the rules and I would get a fair deal on that. So I would avoid the cost sharing that you are talking about.

So when you try to mandate this in a free marketplace, I think that people, through their individual actions, are going to take steps to circumvent what they see to be an element of unfairness. For example, in the United States, there has recently been a case, as you know, of mandating unisex in pensions. In that particular case, the result of the case has not been that unisex options are available in the pensions. What has happened is they have removed the right to have a life annuity from that particular pension plan. So they just removed the option to avoid the problem.

Mr. Chapman: It might be worth pointing out in that respect too that, earlier, Mr. Pouliot was trying to identify the distinctions between defined benefit and defined contribution plans. It is a fact that, under defined benefit plans, the employer is accepting a higher cost for the pensions of females than he is for the pensions of males. That is because, let us say, the benefits are equal and, therefore, since we know the costs are greater for females, the employer is accepting that cost. But at the same time, the defined benefit plan, because it does not have mandatory banking sort of arrangements whereby employees are able to withdraw their own funds from the plan or have a vested right in the amount of money that has been accumulated on their behalf, for example, the employer is sort of able to mix and match his costs within the plan, and is prepared to accept the fact that he is paying more for the female pensions.

The concept that we are talking about, the unisex issue, is really an issue with respect to defined contribution plans, where the rights of the employees in the case of a defined contribution plan are to amounts of money which have been accumulated on their behalf and not to pension benefits per se. I was trying to think of an analogue. For example, if you had \$100 to spend, let us say, and you wanted to get a hole dug, and somebody figured that their labour was worth \$100 an hour and it took them an hour to dig a one cubic yard hole, then with that \$100 you could purchase a one cubic yard hole.

[Translation]

régime de pension. Un tel est en bonne santé, alors je vais acheter l'ensemble des rentes.

Le principe des régimes de souscription au comptant, c'est qu'il vous donne un montant d'argent dont vous pouvez jouir dès votre retraite. À moins que vous ne rendiez l'achat obligatoire, à moins que vous ne rendiez le choix de la compagnie obligatoire, à moins que vous ne rendiez le choix de la pension obligatoire, il y aura une sélection négative.

Par exemple, si j'étais un homme averti et si j'avais un régime de pension à cotisations déterminées, j'essaierais de quitter mon emploi juste avant ma retraite, je verserais l'argent dans un compte de pension enregistré et j'achèterais une rente garantie jusqu'à l'âge de 90 ans, parce que je saurais ce qui serait permis en vertu des règles et je m'y retrouverais plutôt bien. J'évitais ainsi le partage des coûts dont vous avez parlé.

C'est pourquoi je pense que, si vous essayez d'imposer cela sur un marché libre, les gens vont essayer chacun de leur côté de contourner ce qui leur semblerait être un élément d'injustice. Par exemple, il y a récemment eu aux États-Unis, comme vous devez le savoir, une affaire de non-discrimination fondée sur le sexe dans le domaine des pensions. Dans le cas auquel je songe, cela n'a pas abouti à permettre des options où le sexe n'intervient pas. Ce qui s'est passé, c'est qu'ils ont supprimé, dans le cadre de ce régime de pension, le droit d'avoir une rente à vie. Pour éviter le problème, ils ont tout simplement éliminé la possibilité.

M. Chapman: Il faudrait peut-être souligner à ce sujet que M. Pouliot a essayé tout à l'heure de vous expliquer les différences qu'il y a entre les régimes de rentes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées. C'est un fait qu'en ce qui concerne les régimes à prestations déterminées, l'employeur accepte un coût plus élevé pour les pensions des femmes que pour celles des hommes. Cela est dû au fait que les cotisations sont égales et, les coûts pour les femmes étant supérieurs, l'employeur est obligé d'accepter ces coûts. Mais, en même temps, le régime à prestations déterminées, ne prévoyant pas d'arrangements bancaires obligatoires en vertu desquels les employés peuvent retirer leurs fonds du régime ou avoir des droits acquis pour ce qui est des montants accumulés dans leur compte, l'employeur peut combiner et redistribuer ces différents coûts au sein du régime et c'est pourquoi, dans ce cas-là, il est prêt à accepter le fait qu'il paie plus pour les pensions des femmes.

Le concept dont nous discutons, c'est-à-dire la question de la non-discrimination en fonction du sexe, est une question qui ne s'applique en vérité qu'aux régimes à cotisations déterminées en vertu desquels les employés ont droit aux montants d'argent qui ont été accumulés pour leur compte, mais non à des prestations en tant que telles. J'essaie de penser à quelque chose d'analogue. Admettons, par exemple, que vous ayez 100 dollars en tout à dépenser et que vous vouliez faire creuser un trou. Si quelqu'un vous disait que son travail valait 100 dollars de l'heure et qu'il lui faudrait une heure pour creuser un trou

[Texte]

But if you wanted a two cubic yard hole and you had a \$100, then the tendency would be for nobody to dig that hole for you. And I think in a very crude way that is what Paul was saying a minute ago. The real costs of female mortality—the two cubic yard hole—cannot be changed. Nobody can change the fact that it takes two hours to dig a bigger hole. So, there is a philosophic difference and a real difference.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): Could I just ask a supplementary to that? I think perhaps there might be others, while we are on this subject, who want to come to it. I appreciate the way in which you have quite objectively set forward facts and costs and so on for us, and that is very helpful. But I still have great difficulty coming to terms with this rejection of the unisex tables, because it seems to me that because women as a group live longer than men—that is perhaps because they look after their health better and so on and so forth, or they have less stress, or whatever—nevertheless, in the proposals that you are making, the individual woman is going to be penalized because she is part of a group of people who live longer than the other group. So we still have a major problem here.

Mr. McCrossan: Well, I guess it is a question of whether she is penalized or not. The test in the Canadian Human Rights Act basically is equal pay for equal work, and . . .

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): Yes? Tell me about it. Where?

Mr. McCrossan: It is there.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): I know it is there but tell me where it is out in the workplace.

Mr. McCrossan: In this particular example, I guess, maybe your case then is that you should compensate other inequalities in the market through this. But the point is that if your objective is to have people pay and the plan meets that, equal amounts of money are in fact being set aside. And if the amount of income purchased by that equal amount of money is different based on age, I think you then have . . . You know, if you can make an argument to eliminate sex differences, if you look at the other things we try not to discriminate about in the Canada Human Rights Act, you will see that we are also trying not to discriminate against age and we are trying not to discriminate against health. I mean, the whole basis of underwriting risks arriving at equitable insurance premiums logically falls in the entire area of discrimination that you are talking about. I do not see legislatively that there is a difference between sex discrimination and age discrimination, yet I do not think you are making the case that a person retiring at age 60 should get the same pension as someone retiring at age 65. They are treated . . . the words are literally side by side and the concepts are the same.

[Traduction]

d'une verge cube, alors, vous pourriez, avec vos 100 dollars, acheter un trou d'une verge cube. Mais si vous vouliez un trou de deux verges cubes et si vous n'aviez toujours que 100 dollars, alors, vous auriez peut-être du mal à trouver quelqu'un pour creuser ce trou pour vous. Je pense que c'est une façon très simpliste de dire ce que vous expliquait Paul il y a quelques instants. Les coûts réels du taux de mortalité des femmes . . . c'est-à-dire le trou de deux verges cubes . . . ne peuvent pas être changés. Personne ne peut changer le fait qu'il faut deux heures pour creuser un trou plus grand. Il y a donc une différence philosophique et une différence tout à fait réelle.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Puis-je poser une question supplémentaire? Et il y en a peut-être d'autres qui aimeraient intervenir pendant qu'on y est. Je vous suis reconnaissante pour la façon très objective dont vous nous avez présenté des faits, des coûts, etc., et cela nous sera très utile. Mais j'ai toujours du mal à accepter ce rejet des tableaux qui ne feraient pas une discrimination fondée sur le sexe, car il me semble que, parce que les femmes, en tant que groupe, vivent plus longtemps que les hommes . . . et c'est peut-être dû au fait qu'elles font plus attention à leur santé que les hommes, etc., ou qu'elles souffrent moins du stress, ou autre chose . . . quoi qu'il en soit, avec les propositions que vous avez soumises, une femme serait pénalisée tout simplement parce qu'elle fait partie d'un groupe de personnes qui vivent plus longtemps que les membres de l'autre groupe. Cela pose un gros problème.

M. McCrossan: Reste à savoir si elle est pénalisée ou non. La Loi sur les droits de la personne dit qu'à travail égal, il faut qu'il y ait salaire égal, et . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ah oui? Où cela?

M. McCrossan: C'est là.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je sais que c'est là, mais montrez-moi où l'on retrouve cela dans le milieu de travail.

M. McCrossan: Dans cet exemple, je suppose que ce que vous dites, c'est que ce mécanisme devrait compenser d'autres inégalités qui existent sur le marché. Il n'en demeure pas moins que si votre objectif c'est que les gens paient, et si le régime le permet, des montants égaux d'argent sont en fait mis de côté. Et si le montant de revenu acheté par un montant égal d'argent est différent à cause de l'âge, alors je pense que dans ce cas vous avez—vous savez, il est tout à fait défendable de vouloir éliminer les différences fondées sur le sexe. Il suffit de voir les autres questions dont fait état la Loi sur les droits de la personne en fonction desquelles nous ne voulons pas qu'il y ait discrimination, comme par exemple l'âge et la santé. Je veux dire que toute la question de la souscription des risques et du calcul de primes d'assurance équitables relève logiquement de la question de la discrimination dont vous parlez. Législativement parlant, je ne vois aucune différence entre la discrimination en fonction du sexe et la discrimination en fonction de l'âge. Or, je ne pense pas que vous voudriez qu'une personne qui prend sa retraite à l'âge de 60 ans devrait toucher la même pension que quelqu'un qui ne prend sa retraite qu'à l'âge de 65

[Text]

• 1005

The Chairman: Just to follow up on the same idea of this discriminatory aspect. Are you telling me that in the United States, for instance, where we know the black people do not live as long as the white, that you have an actuarial difference in the plans? Is that what is happening?

Mr. McCrossan: No, it is not what is happening. It is happening for different reasons from that. There has been a number of studies tracking black population mortality against white population mortality, and those indicate significant differences generally. But the studies also indicate that these are more a function of social economic background than they are of intrinsic . . .

The Chairman: I understand that, Mr. McCrossan, but . . .

Mr. McCrossan: Now, if I can just pursue that for a moment. Different companies operate in different markets. Some companies operate almost entirely up-market, shall we say. When you are operating in those markets, the premiums are priced for the level of mortality comparable to that achieved in that market; certainly among that market, there is a feeling that black mortality does not differ significantly from white mortality at that level. Other companies operate significantly down-market and their premiums are loaded up for the extra mortality and the extra morbidity which is encountered in those markets. So in part it is a market selection problem.

The Chairman: Miss MacDonald did you finish, because Mr. Dantzer had the floor and . . .

Mr. Dantzer: I was going to ask what about the smokers than non-smokers here; you do not discriminate against the smokers.

Mr. Chapman: Indeed, I guess an insurance principal would certainly discriminate between smokers and non-smokers. I guess there is certainly a trend in the marketplace to discriminate on as many bases as we feel provide legitimate differences in cost. One reason why in pricing annuities income we do not make a distinction between smokers and non-smokers historically on basis of health generally is that, in order to determine one's state of health one has to have a medical examination and that sort of thing which is adding to the cost and, therefore reducing the amount of benefit available. So historically that has not been the case, although there is an increasing trend to make those distinctions.

Mr. McCrossan: It also seems somewhat counterproductive on that issue to say that we will give you a better rate on your pension if you promise to smoke a pack a day.

The Chairman: I think you had the last question did you not, Mr. Dantzer. Anybody else? No? Then I think one question someone wanted to ask was, if you could find a reason for

[Translation]

ans. Ces personnes sont traitées—les mots se suivent et les concepts sont les mêmes.

Le président: J'aimerais poursuivre cette question de discrimination. Voulez-vous me dire qu'aux États-Unis, par exemple, où nous savons que les Noirs ne vivent pas aussi longtemps que les Blancs, il y a une différence actuarielle entre les régimes offerts à ces deux groupes raciaux? Est-ce cela qu'on fait?

M. McCrossan: Non, ce n'est pas cela qui se fait. C'est pour des raisons différentes. Un certain nombre d'études ont été faites sur le taux de mortalité de la population noire et le taux de mortalité de la population blanche, et ces études révèlent des différences assez importantes. Mais elles révèlent également que ces différences découlent plutôt de conditions socio-économiques que de différences intrinsèques . . .

Le président: Je comprends cela, monsieur McCrossan, mais . . .

M. McCrossan: Si vous vouliez bien me laisser poursuivre. Différentes compagnies s'intéressent à différents marchés. Certaines compagnies ne s'intéressent qu'à ce que l'on pourrait appeler échelon supérieur. Dans ce marché-là, les primes sont calculées en fonction du taux de mortalité de ce marché. Et dans ce marché-là, on convient en général que le taux de mortalité chez les Noirs n'est pas très différent de celui que l'on retrouve chez les Blancs. D'autres compagnies s'intéressent surtout aux échelons inférieurs, et les primes qu'ils imposent tiennent compte du taux de mortalité plus élevé et du taux de morbidité plus élevé que l'on retrouve dans ce marché. Il s'agit donc en partie d'un problème de choix de marchés.

Le président: Mademoiselle MacDonald, avez-vous terminé, car M. Dantzer avait la parole et . . .

M. Dantzer: J'allais demander s'il y avait une distinction entre les fumeurs et non fumeurs. Vous ne faites pas de discrimination contre les fumeurs.

M. Chapman: Une compagnie d'assurance ferait certainement une distinction entre les fumeurs et les non fumeurs. Je suppose que la tendance dans le marché c'est d'établir autant de distinctions que possible, dans la mesure où ces facteurs amènent des différences au niveau des coûts. Lorsqu'on calcule une rente, on n'a traditionnellement pas fait de distinction entre les fumeurs et les non fumeurs sur le plan de leur santé car, pour pouvoir déterminer l'état de santé de quelqu'un il faut qu'il y ait un examen médical, ce qui supposerait des coûts supplémentaires et, partant, réduirait le montant de la prestation. C'est pourquoi l'on ne faisait pas ce genre de chose autrefois, mais la tendance actuelle veut que l'on établisse de plus en plus des distinctions de ce genre.

M. McCrossan: Ce serait également quelque peu absurde de dire à quelqu'un: On vous donnera un meilleur taux pour votre pension si vous promettez de fumer un paquet par jour.

Le président: C'est vous qui avez posé la dernière question, n'est-ce pas, monsieur Dantzer? Quelqu'un d'autre souhaite-t-il intervenir? Non? Dans ce cas, une question qu'on pourrait

[Texte]

women living longer, could we not get around that same issue? If we found the reasons why, from a social aspect or whatever it is, women live longer, could you actually adjust . . .

Mr. McCrossan: Let me hypothesize if you do mandate what will happen. I would think that the market will tend to gravitate to surrogate measures. For example, let us take height and weight. It may very well be that companies will start offering preferred annuity rates to people who are taller and heavier, and less attractive annuity rates to people who are shorter and lighter. It may well be that you have eliminated sex distinction, but you have a surrogate which is statistically reliable which places people back in the same categories.

Mr. Chapman: Or lower annuity prices to those who grow beards.

Mr. A. R. Dobell (Research Director): I wonder if I could follow this up because the committee has a real problem, as you can appreciate, with this question of unisex tables. You made the observation that in a sense one is calling into question the whole basis for underwriting risks.

Mr. McCrossan: Right.

• 1010

Mr. Dobell: And indeed that is the reason why I think it is worth pursuing this discussion a wee bit from the technical point of view, looking in effect to you for advice on the question as to whether or not this approach to unisex tables is simply technically infeasible, or whether the argument is not sometimes more philosophical. The problem is, you know, we do have a statistical approach to underwriting the risk. We do also have this argument that says we should be looking at individuals. And you observed that, in the case of the U.S., black mortality seems to be greater. But there is an underlying socio-economic explanation. So there is a way of meeting the problem without using the information on rates which, for philosophical reasons, says it is not appropriate to underwrite risks by using information on race as that constitutes in some sense discriminatory treatment, if I understand roughly the line of argument in the U.S.

Mr. McCrossan: Yes.

Mr. Dobell: All right. The proposition would be, I suggest, suppose we agreed that, because we want an individual rather than a statistical approach to underwriting risk, you will have to throw the information on sex away when you do the calculations here. You are not allowed to use the information on sex as a basis for this calculation. Is it then technically infeasible to write pension contracts in a sensible way, or will you in fact go to some other underlying characteristics, as you say, proxies, which are valid indicators of lifetime, but do not

[Traduction]

vous poser serait la suivante: Si vous pouviez découvrir les raisons pour lesquelles les femmes vivent plus longtemps, est-ce que cela ne vous permettrait pas régler le problème? Si nous savions, du point de vue social ou autre, pourquoi les femmes vivent plus longtemps, pourriez-vous, en tant qu'actuaire, apporter des rajustements . . .

M. McCrossan: Permettez-moi de vous dire hypothétiquement ce qui se produirait si vous imposiez cela. Je pense que le marché aurait tendance à opter pour d'autres mesures. Prenez par exemple la taille et le poids. Certaines compagnies pourraient très bien commencer à offrir des rentes supérieures à des personnes qui sont plus grandes et plus lourdes que la moyenne, et des taux moins intéressants aux personnes qui sont plus courtes et plus légères. Vous auriez ainsi éliminé la discrimination en fonction du sexe, mais un autre élément qui serait aussi fiable statistiquement parlant aurait remplacé les mêmes personnes dans les mêmes catégories qu'auparavant.

M. Chapman: Ou elles pourraient offrir des rentes moins coûteuses aux personnes qui ont une barbe.

M. A.R. Dobell (directeur de la recherche): J'aimerais poursuivre cette question car le Comité se trouve comme vous devez vous en douter confronté à ce problème des tableaux sans distinction en fonction du sexe. Vous avez dit que dans un certain sens cela remet en question toute la question de la souscription de risques.

M. McCrossan: C'est exact.

M. Dobell: Et c'est d'ailleurs pourquoi je pense qu'il serait utile, du point de vue technique, que nous poursuivions un peu cette discussion avec vous, car nous aimerions en fait que vous nous conseilliez sur la question de savoir si cette approche des tableaux sans discrimination en fonction du sexe est tout simplement impossible sur le plan pratique, ou si l'argument contre cette approche ne serait pas plutôt d'ordre philosophique. Le problème c'est qu'il y a une approche statistique à la souscription des risques, mais il y a également cet argument qui veut que l'on regarde chaque cas individuellement. Et vous avez fait remarquer qu'aux États-Unis le taux de mortalité de la population noire semble être plus élevé. Mais il y aurait à cela une explication socio-économique. Cela veut dire qu'il y a moyen de tenir compte du problème sans utiliser des données qui ne sont pas acceptables, qui pourraient être qualifiées de discriminatoires, si j'ai bien compris la logique employée aux États-Unis.

M. McCrossan: Oui.

M. Dobell: Très bien. Supposons que, parce que nous voulons une approche individualiste plutôt que statistique à la souscription des risques, vous voulez qu'on ne tienne pas compte des données dont on dispose sur le sexe lors des calculs. Supposons qu'il soit interdit d'utiliser les données relatives au sexe. Il serait alors tout à fait envisageable techniquement parlant de rédiger des contrats de pension en vous fiant sur d'autres caractéristiques qui sont des indicateurs valables de l'espérance de vie, et cela sans s'appuyer sur des données

[Text]

use information on sex or race or these other prohibited criteria for discrimination?

Mr. McCrossan: First of all, let me say that there is no agreed basis on what unisex rates would be appropriate. Are we talking about unisex for a plan only? Or would companies be forced to offer Unisex premiums? The mix changes quite dramatically between a plan and between general populations, and so on.

Secondly, are you going to mandate compulsory purchase? Or are you just going to say that this is the rate that is quoted and plan employers can decide on whether they actually purchase or not? Because if they can choose whether they purchase or not, if they can choose between companies, then trying to legislate it out of existence is going to lead the way for the proxies to develop, and develop fairly quickly.

Now, the first stage, in my opinion, would be that companies would increase the margins on annuity business and stand back and see how the business is developing. Annuities are probably the most competitive area in the insurance marketplace. You will find the top four or five companies competing over a margin of 1% or 2% in premium.

I would think, if it were legislated that they would have to purchase and would have to use a unisex rate, the first thing that will happen is companies will stand back, widen their margin, and start gathering experience. I do not think that is in the interest of society as a whole, but it is what a business reaction would be to that. You have introduced uncertainty where there was not uncertainty, and we are going to have to compensate for it.

In my opinion, sooner or later it is inevitable that, as I said, some sharp young marketing actuary somewhere will say that he will find a surrogate. It might be height and weight, which is one that comes to mind. Now statistically, we know that height and weight is not as good an indicator of longevity as sex is; it is pretty clear that sex is the primary determinant, rather than height and weight. But the marketplace will go to the next best things available and try to use them. But it will be a process of experimentation while the statistics are developed.

The Chairman: Did you want to ask something, Mr. Weatherhead?

Mr. Weatherhead: Yes. I do not understand the uncertainty argument there. I am sorry; I came in late, I can understand I think when I first came in, arguments for the men in trying to get around having the same contracts as women, one way or another. But, where is the uncertainty to the companies, when there is an overall average for men and women in mortality rates and . . .

Mr. McCrossan: But there is not an overall average, because you do not know the mix. You do not know what mix you are going to get. The premium appropriate for a \$100-a-month income might differ by, say, 15% just to pick a figure between a rate applicable for \$100 monthly for a man and for \$100 monthly for a woman. If you knew in advance what mix of

[Translation]

relatives au sexe, à la race, ou à d'autres critères de discrimination interdits. Qu'en pensez-vous?

M. McCrossan: Permettez-moi de dire, tout d'abord, qu'on ne sait pas quel tarif uniforme serait approprié. Serait-il question d'imposer l'uniformité pour un régime seulement? Ou les compagnies seraient-elles obligées d'offrir des primes unisexes? Le mélange change beaucoup d'un régime à un autre et d'une population à une autre, etc.

Deuxièmement, allez-vous imposer l'achat obligatoire? Ou allez-vous dire tout simplement: voici le tarif et les employeurs peuvent décider s'ils veulent l'acheter ou non? Parce que s'ils peuvent choisir de l'acheter ou non, et s'ils peuvent choisir entre plusieurs compagnies, alors si vous essayez d'éliminer cela par la loi, cela va ouvrir la voie à des tas de mesures de remplacement qui vont voir le jour très vite.

Selon moi, les compagnies commenceraient par augmenter les marges pour les rentes et elles attendraient de voir ce que cela donnerait. C'est sans doute du côté des rentes qu'il y a le plus de concurrence sur le marché des assurances. Les quatre ou cinq principales sociétés se font concurrence pour une marge de 1 ou 2 p. 100 au niveau des primes.

Si vous obligez les gens à acheter et si vous imposiez des taux qui ne feraient aucune distinction en fonction du sexe, je pense que la première chose que feraient les compagnies serait de prendre leur distance, d'élargir leur marge et d'attendre pour voir. Je ne pense pas que ce genre de chose soit dans l'intérêt de la société dans son ensemble, mais c'est la réaction qu'aurait le milieu des affaires. Vous auriez introduit une certaine incertitude là où il n'y en avait pas auparavant, et les gens vont essayer de compenser.

Selon moi, tôt ou tard, comme je vous l'ai déjà dit, un jeune et fringant actuaire va trouver un critère de remplacement. La taille, le poids ou autre chose. Statistiquement parlant, nous savons que la taille et le poids ne sont pas d'aussi bons indicateurs de la longévité que le sexe; il est assez clair que le sexe est un facteur déterminant. Beaucoup plus que ne le sont la taille ou le poids. Mais le marché optera pour le meilleur facteur de remplacement possible et il essaiera de s'en servir. Mais en attendant que des statistiques soient compilées, ce serait un processus d'expérimentation.

Le président: Vouliez-vous demander quelque chose, monsieur Weatherhead?

M. Weatherhead: Oui. Je ne comprends pas cet argument au sujet de l'incertitude. Je m'excuse d'être arrivé en retard. J'ai compris ce que vous disiez lorsque je suis rentré, au sujet des arguments qu'invoqueraient les hommes pour essayer de ne pas avoir les mêmes contrats que les femmes. Mais je ne vois pas à quel niveau se trouve l'incertitude pour les compagnies, s'il y a une moyenne d'ensemble des taux de mortalité pour les hommes et pour les femmes . . .

M. McCrossan: Mais il n'y a pas de moyenne d'ensemble, parce que vous ne connaissez pas le mélange. Vous ne savez pas quel mélange vous allez avoir. Pour des revenus mensuels de 100 dollars, la différence entre les hommes et les femmes pourrait être de 15 p. 100. Il s'agit là d'un chiffre pris au hasard. Il est certain que si vous saviez à l'avance quel mélange

[Texte]

men and women you were going to get, then you could slide your scale between those levels and set a rate. But any individual company does not know how their mix of business is going to turn out with respect to sex, and there is a very wide cost difference between the two rates. So that is why the uncertainty is introduced. You do not know in fact whether employers are going to choose only to purchase female annuities and not male annuities, only get quotes on the males and then self-insure them.

• 1015

Mr. Chapman: It would be virtually impossible, for example, for an insurance company to offer unisex rates on the free market, unless it were to price all its rates on the assumption of female mortality. For example, if you picked any distribution, say 50:50, what you would find is that it would be a good deal for females—they would come forward and purchase—and the males would not. There is just a natural selection process. When somebody knows they are not getting good value for what they are paying, they will not pay for it.

If there is an alternative they will go to it, and there always is an alternative.

Mr. Weatherhead: So in an individual plant or industry, if there are 1,000 or 10,000 employees with a certain ratio of men and women, you could figure out an actuarial average for those people, but not in the marketplace as a whole. That is the difficulty.

Mr. Chapman: That is right. Regarding the options available, say, on RRSPs, you can take an annuity "certainty". You can take an annuity which does not involve a life contingency at all. I would think you would see a very strong trend of men trying to exercise annuity "certainty" where they are getting a "fair or a neutral" deal and leaving the women purchasing the life annuities. So it would tend to gravitate towards the female gender. Those are the practical consequences of legislating it which I would see.

Mr. Weatherhead: Thank you.

The Chairman: Are there any other questions by members on the unisex issue? Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): I agree with the Chair that with this expertise before us, we should develop as much information on unisex as we possibly can, Mr. Chairman. I would like to put it on a different basis. If we maintain the status quo and do nothing, the witnesses know that what we are doing is simply saying that a female pensioner, aged 70, is going to have to live on less than that male pensioner aged 70, because the return to her is less. That is the whole object of this exercise and the whole reason for arguing in favour of unisex.

Life underwriters were here before us and took the position that they could not change because it would mean changing the whole insurance system. We have heard it represented again that if we do opt in favour of unisex, what those in the industry would do is to work from the basis of female mortality rates, taking the worst possible rate.

[Traduction]

hommes/femmes vous auriez, vous pourriez situer la fourchette entre ces deux niveaux et fixer un taux. Mais une compagnie ne va pas savoir quel mélange il y aura au niveau de ces affaires relativement au sexe des participants, et il y a une très nette différence au niveau des coûts pour les deux groupes. C'est pourquoi on parle d'incertitude. On ne peut pas savoir si les employeurs ne vont pas décider d'acheter seulement des rentes pour les femmes en ne demandant que des chiffres pour les hommes et de leur accorder eux-mêmes une assurance.

M. Chapman: Ce serait presque impossible pour une compagnie d'assurance d'offrir des taux uniformes pour les deux sexes sur le marché libre, à moins de baser tous les taux sur le taux de mortalité des femmes. Par exemple, si l'on prenait une répartition moitié-moitié, ce serait probablement une bonne affaire pour les femmes qui achèteraient, mais pas pour les hommes. C'est tout naturel. Et quand on sait qu'on n'obtient pas suffisamment pour son argent, on n'achète pas.

S'il y a une autre possibilité, c'est celle-là qu'ils vont saisir, et il y en a toujours une autre.

M. Weatherhead: Par conséquent, vous êtes capables de calculer une moyenne actuarielle pour disons une entreprise de 10,000 employés comportant une certaine proportion hommes-femmes, mais vous ne pouvez pas le faire pour la société en général. C'est cela votre problème.

M. Chapman: En effet. Pour ce qui est des types de R.E.E.R. disponibles par exemple, il y a la rente définie, c'est-à-dire qui n'est pas du tout viagère. Je verrais très bien les hommes se prévaloir de cette rente définie qui leur permettrait de faire une affaire relativement bonne, tandis que les femmes achèteraient des rentes viagères. Tout tourne donc autour des femmes. A mon avis, ce serait les conséquences pratiques d'une telle disposition.

M. Weatherhead: Je vous remercie.

Le président: Y a-t-il d'autres questions sur ce problème des sexes? Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Je crois moi aussi que nous devrions profiter de la présence de ces experts pour obtenir le plus de renseignements possibles sur la distinction entre les sexes. Je voudrais partir d'un point de vue différent. Si nous préservions le statu quo, les témoins savent que cela signifierait qu'une pensionnée de 70 ans recevrait une prestation inférieure à celle du pensionné du même âge, parce que le rendement pour elle est moins élevé. C'est là tout l'objet de cette exercise et la raison des arguments en faveur de l'absence de discrimination entre les sexes.

Les assureurs-vie qui ont comparu devant nous ont dit qu'ils ne pourraient rien y changer parce que cela chambarderait tout le régime des assurances. On nous a souvent dit que si l'on supprimait la distinction entre les sexes, le monde des assurances allait alors faire ses calculs à partir des taux de mortalité des femmes, en utilisant le pire taux possible.

[Text]

I suggest to you that, as actuaries, you have developed mortality rates for male and female based on experience factors and have come down to what you consider a fair, median, rate for the male sector as opposed to the female mortality rates in the female sector. But you have not taken the one who smokes or the person who has the least life expectancy. You have not taken that; you have taken an average. You have come up with market rates in selling annuities to male persons and an average when you sell annuities to females.

Would you tell me, first of all, why you cannot come up with a unisex table for combined males and females as people rather than sex groupings? Why do you suggest that the industry must, then, move to the most unfavourable factor in establishing those rates when you establish a mean of people rather than a mean of males and a mean of females, as you do now?

And then one step further. If you do change this for pensions, does that mean the whole system has to be changed? Is your industry not flexible enough to sell annuities on the basis of a mean people rate, rather to have the whole system involved and using that as a defence against unisex?

Mr. McCrossan: To put it simply, Mr. Reid, you can only use averages if there are no options available to the purchaser.

• 1020

Let us go back to the smoker question for a second.

Average rates combining smokers and non-smokers represented the market for a long time and up until two or three years ago. There has been statistical evidence being gathered over the last 10 or 15 years that there were differences in mortality. As long as every company was assured of getting a composition close to the average—composition of smokers and non-smokers—then they could use that average even though there were known differences in the rates. But as soon as one company started to sex differentiate in the market place, the market-place was sensitive enough that what happened was that you started to see a flood of non-smokers go over to that company. The remaining companies who were pricing on average rates then were not getting the average distribution. Okay? Within the course of a year-and-a-half, the entire marketplace was forced to go to distinct smoking rates, because you can only use averages if the buyer has no options.

Now, even if you mandate unisex rates, the buyer has options in a defined contribution plan because of what is defined as the amount of cash. What is defined as the amount of cash. What is defined is not the option in which that cash was taken. The person can take that cash, put it into an RRSP and pay tax on it. They can put it into an RPA and buy an "annuity certain". They can choose whether to buy a life annuity, or a life guaranteed 10, or a loss survivor annuity. People can pick and choose options and they can select against the companies as long as companies are willing to offer the alternatives to the marketplace. And so if you could legislate all options out of the system then, yes, we could use it. But those options are built into the system. It all comes down to

[Translation]

Comme actuaires, vous avez calculé des taux de mortalité pour les hommes et les femmes à partir de certains facteurs connus pour en arriver à un taux juste et moyen pour les hommes par rapport aux taux de mortalité pour les femmes. Vous n'avez pas retenu le taux de mortalité pour les fumeurs ou ceux qui vont mourir les plus jeunes. Vous avez pris le taux moyen. Vous avez donc une moyenne pour les rentes vendues aux hommes et une autre pour celles vendues aux femmes.

Alors pourquoi êtes-vous incapables d'établir un tableau combinant les hommes et les femmes à partir du même genre de calculs? Pourquoi dites-vous que l'industrie devra retenir les facteurs les plus défavorables pour calculer ces taux lorsqu'il s'agit de faire une moyenne pour les gens en général, plutôt que pour les hommes d'une part et les femmes d'autre part?

En outre, si le changement est apporté aux pensions, cela signifiera-t-il qu'il faudra modifier tout le régime? Votre industrie est-elle suffisamment souple pour vendre des rentes calculées à partir d'un taux moyen pour les gens plutôt que d'invoquer tout le système pour refuser les calculs unisexes?

M. McCrossan: Monsieur Reid, vous pouvez utiliser les moyennes seulement si l'acheteur n'a pas d'option.

Revenons-en à la question des fumeurs.

Les taux moyens combinés des fumeurs et des non-fumeurs ont longtemps été utilisés sur le marché et ce, jusqu'à il y a deux ou trois ans. Depuis 10 ou 15 ans, on a recueilli des statistiques prouvant que les taux de mortalité n'étaient pas les mêmes. Tant que toutes les compagnies ont été certaines de retrouver un mélange de fumeurs et de non-fumeurs semblable à la moyenne, elles pouvaient utiliser le taux moyen même si l'on savait qu'il y avait des différences. Dès qu'une compagnie a commencé à faire une distinction entre les sexes sur le marché, on a constaté immédiatement qu'une foule de non-fumeurs ont décidé de faire affaire avec cette compagnie. Les autres qui offraient des taux moyens n'avaient plus un mélange de clients semblable à la composition de la société. Vous me suivez? En 18 mois, toute l'industrie a été obligée de passer à des taux spéciaux pour les fumeurs parce qu'on ne peut utiliser les taux moyens que si l'acheteur n'a pas d'option.

Or, même si on calculait des taux unisexes, ce serait compliqué puisque l'acheteur jouit de certaines options dans un régime à cotisation définie suivant le montant du capital. L'option au moment des contributions n'est pas définie. On peut toujours prendre son capital, l'investir dans un REER et payer de l'impôt. On peut aussi l'investir dans un CPE et acheter une rente déterminée. On peut aussi décider d'acheter une rente viagère, ou une rente viagère garantie pour 10 ans ou encore une rente au survivant. Les gens peuvent choisir toutes sortes de possibilités entre les diverses compagnies tant et aussi longtemps que ces sociétés seront prêtes à offrir au marché toute une gamme de possibilités. Si vous pouviez imposer par la loi la suppression de toutes les options, nous pourrions utiliser d'autres moyens. Mais ces options font partie inté-

[Texte]

"here is cash"; you can do with it what you want. Then that implies there is a buyer choice.

Now to coming back to Miss MacDonald's point, it may well be that you can eliminate a lot of the effects by stipulating that the normal form of pension, or the first option, must be a loss-survivor annuity, in the sense that, at least in terms of married people, you are bringing in an aggregate rate, because you are bringing both male and female rates into the calculation. So that tends to do a lot more to protect women than we have now where, even though these options are available, they are not chosen. The same thing as inflation protection has been offered. Almost every pension plan in the country offers employees the choice of taking a loss-survivor pension or pensions that cease on the pensioner's death. Again, people are choosing the higher initial income voluntarily and to the detriment, ultimately, of their spouse. So, you can go a long way towards your objectives by mandating that the first choice should be a loss-survivor annuity, at least in terms of couples.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): I would just like to come back to this question of, as Mr. Reid said, the status quo, and leaving it at the status quo. Let us take, for instance, a single woman. You mentioned married; some are not married, or there are marriage breakdowns and for whatever reasons there are a lot of single women in the country. A single woman over the age of 65 who, say, might live to the age of 70—the life expectancy again—she will normally receive a lesser pension because she is in a group which is expected to live longer. She dies at the age of 70. For those 5 years she is going to be penalized because she is a woman and will not . . .

Mr. McCrossan: Would you argue that you are penalized if you do not collect from unemployment insurance because you paid in, or you do not collect from fire insurance. I mean, the insurance principle . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Wait a minute; do not put it on that . . . look, if she had been man she would get a higher pension based on the mortality rates at the present time.

Mr. McCrossan: Yes. But you said she expects to receive more. If she is in ill health, she can shop that annuity.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Look, she gets up one day and she drops dead.

Mr. McCrossan: Right.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): All right. For five years she has received less than her male counterpart.

Mr. McCrossan: But the group of women as a whole will have received . . .

Mr. Chapman: Let us put it another way. Let me bring to your attention two facts. First of all, the issue of unisex relates to a very small portion of pensioners; 94%, I believe, are covered by defined benefit plans, where the benefits are

[Traduction]

grante du système puisqu'on peut faire ce qu'on veut avec son capital. Autrement dit, l'acheteur a toujours le choix.

Pour en revenir à la réflexion de M^{lle} MacDonald, on pourrait très bien faire disparaître la plupart de ces répercussions en précisant que la pension normale, c'est-à-dire le premier choix, doit être une rente au survivant car, du moins pour les gens mariés, vous avez un taux démographique puisqu'on utilise pour les calculs à la fois les taux des hommes et des femmes. Cela protégerait davantage les femmes qu'en ce moment puisque même si ces options sont disponibles, on ne les choisit pas. C'est la même chose pour la protection contre l'inflation que nous offrons. Presque tous les régimes de pension au pays offrent aux employés le choix entre une pension au survivant et une pension qui s'arrête au décès du bénéficiaire. La plupart du temps, les gens choisissent la formule qui rapporte le montant supérieur au détriment, en fin de compte, de leur conjoint. Vous feriez donc déjà quelques pas vers votre objectif si vous obliez les couples à choisir une rente au survivant.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais revenir à la question de M. Reid qui a parlé du statu quo. Prenons comme exemple une femme célibataire. Vous parlez toujours des femmes mariées, mais certaines ne le sont pas. Il y a beaucoup de divorces et d'autres circonstances aussi qui font qu'il se trouve beaucoup de femmes célibataires au pays. Une femme célibataire de plus de 65 ans pourrait très bien vivre jusqu'à 70 ans et par conséquent recevra normalement une pension inférieure parce qu'elle se trouve dans un groupe dont l'espérance de vie est plus longue. Cette femme meurt à 70 ans. Pendant cinq ans, elle est pénalisée parce qu'elle est une femme et qu'elle . . .

M. McCrossan: Iriez-vous prétendre que vous êtes pénalisée parce que vous ne recevez pas d'assurance-chômage malgré que vous y cotisiez, ou que vous ne profitez pas de votre assurance-incendie. Le but de l'assurance . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Un moment. Ne présentez pas les choses ainsi. Si cette femme était un homme, sa pension serait supérieure à cause des taux de mortalité utilisés.

M. McCrossan: En effet. Vous croyez qu'elle pourrait recevoir davantage. Si elle n'est pas en bonne santé, elle peut se trouver une autre formule de rente.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Disons qu'elle se lève un matin et qu'elle retombe morte.

M. McCrossan: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Très bien. Pendant cinq ans, elle a reçu moins que son voisin.

M. McCrossan: Mais les femmes en groupe auront reçu . . .

M. Chapman: Je vais vous présenter les choses d'une autre façon. Je veux d'abord vous signaler deux faits. Tout d'abord, le problème des sexes ne touche qu'une très petite part des pensionnés car je crois que 94 p. 100 d'entre eux ont des

[Text]

defined to be equal. So we are only talking about a very small problem in any event.

• 1025

The second thing is that those people . . . well, just using this example, prior to retirement, women receive many benefits of lower rates, because they are women. For example, life insurance costs to women are considerably lower than they are for men. Now, all we are talking about is economic off-sets, I guess. I mean, we can enforce equality in one area but, then, does it not logically follow we should enforce equality everywhere?

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): Oh, I agree.

Mr. Chapman: Do we really want a world where everything is the same?

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): It would be nice to try it, through, just to see how you would feel.

Mr. McCrossan: Can I just follow up on one other point there? I did mention it, but I did not stress it. Again, the fundamental nature of defined contribution plans is that there is a lump sum at retirement which is used to purchase something. If that woman knows that she is in ill health at that time, she can get a rate of annuity which recognizes that ill health. In other words, companies do underwrite pensions for health statistics. So, she has that option available to her. If she is healthy at 65, then we do not know and she does not know whether she is going to live to 75 or 105, but we know on aggregate what is going to happen with the group that we insure. The cold game of insurance is based on numbers. We do not say, you know you are the lucky one . . . on an insurance policy you collected earlier, or the unfortunate one in a pension policy who died early. We try and offset risks.

The Chairman: Theoretically, if you put everybody in a room who had one leg and maybe one arm or whatever, the actuaries could come up with some sort of a rate. Correct? You look at factors and . . . Mr. Desmarais?

Mr. Desmarais: Thank you. I would like to get off the subject of unisex if you do not mind. I want to cover three points; the first is inter-generational transfers, the second is Vesting, and the third is inflation protection. I would like to spend more of my time on Inflation Protection, if I may, but let us start with the other two, which I think probably will be very short.

On page 3 of your executive summary, you say:

The ultimate total ongoing costs of current OAS, GIS and CPP commitments should be determined . . .

Mr. McCrossan: Yes.

Mr. Desmarais: Has this not been done?

Mr. McCrossan: No, it has not. There is, in fact, an ultimate cost study for the Canada Pension Plan and Quebec Pension Plan, and that is published by the government's chief

[Translation]

régimes à prestations définies qui sont donc censées être égales. Le problème n'a donc pas beaucoup d'envergure.

Ensuite, avant leur retraite, les femmes reçoivent beaucoup d'avantages à des tarifs plus bas parce qu'elles sont des femmes. Par exemple, l'assurance-vie coûte beaucoup moins chère pour les femmes que pour les hommes. Ce sont là quelques compensations. On peut très bien imposer l'égalité dans un secteur, mais alors ne devrait-on pas imposer l'égalité partout?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je suis parfaitement d'accord avec vous.

M. Chapman: Voulons-nous vraiment d'un monde où tout serait pareil?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce serait bien d'essayer pour savoir comment vous vous sentiriez.

M. McCrossan: Puis-je faire une autre remarque? J'en ai parlé plus tôt mais je n'ai peut-être pas suffisamment insisté. La caractéristique des régimes à cotisations définies c'est qu'on reçoit au moment de la retraite un paiement forfaitaire dont on peut se servir pour acheter quelque chose. Si une femme sait déjà à ce moment-là qu'elle n'a pas une bonne santé, elle peut obtenir une rente tenant compte de sa mauvaise santé. Autrement dit, les compagnies offrent des pensions tenant compte des antécédents médicaux. Elle pourrait donc se prévaloir de cette option. Si elle est en bonne santé à 65 ans, nous ne savons pas plus qu'elle si elle vivra jusqu'à 75 ou jusqu'à 105. Nous savons toutefois ce qu'il adviendra globalement au groupe que nous assurons. Le jeu des assurances repose sur les chiffres. On ne peut pas vous prédire si vous serez l'heureux élu qui vivra plus vieux ou le pauvre infortuné qui mourra le premier. Nous essayons de contrer les risques.

Le président: En théorie, les actuaires peuvent toujours calculer un taux à partir de certaines données, n'est-ce pas? Vous tenez compte de certains facteurs et . . . Monsieur Desmarais?

M. Desmarais: Merci. Je voudrais parler d'autre chose que des sexes, si vous voulez bien. Je voudrais d'abord parler des transferts entre générations, ensuite de la dévolution, et finalement de la protection contre l'inflation. Je voudrais m'attarder surtout sur cette dernière question, mais si vous voulez bien, je vais commencer par les deux autres qui seront assez courtes.

A la page 3 de votre résumé, vous dites:

Le total en bout de compte des coûts permanents des prestations de la SV, du SRG et du RPC en ce moment devrait être calculé . . .

M. McCrossan: Oui.

M. Desmarais: Cela n'a-t-il pas été fait?

M. McCrossan: Non. On a effectivement fait une étude des coûts ultimes du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, et cette étude est publiée régulièrement

[Texte]

actuary periodically. But for the other government programs, which involve inter-generational transfers, such as OAS, GIS, or even medicare, there are no long term funding estimates published. And certainly, when the Conservatives were in government, I attempted to find out whether any had been calculated and was able to determine that there had, in fact, been no long-term cost projections made at that time. So, we are in a position of setting up a whole package of plans, and there is no long-term cost projections to determine whether what we have already promised is, in fact, affordable.

Mr. Desmarais: I thought I saw one yesterday where the... what is that firm that Ian Buly works for?

The Chairman: Sobeco.

Mr. Desmarais: Yes, but there is another one. Mercer. Yes, Mercer did a study recently where they determined that CPP was under-financed by roughly \$130 billion, and they claimed in that study that the other, OAS, would be a little less than that, \$100 billion. I could not understand that.

Mr. McCrossan: They are the accrued liabilities for people who are alive today.

Mr. Desmarais: I understand what it is, but I could not understand that the OAS is cheaper than the CPP. It is not financed at all.

Mr. McCrossan: Smaller benefits. Each of these benefits right now is financed on a pay-as-you-go basis with a small contingency fund. The important thing to determine in looking at them is the level of current taxes which are going to have to be levelled in the future to maintain those benefits on a pay-as-you-go basis. And that determination has not been made.

Mr. Desmarais: No. What I am looking for is the value today.

• 1030

Mr. McCrossan: Right.

Mr. Desmarais: You know, if these three plans were totally funded, how much money must you have in the kitty to make sure they are paid for over the period?

Mr. McCrossan: I do not know if that calculation has been made, nor am I sure that it is pertinent if it were made. It is an interesting number to talk about.

Mr. Desmarais: Well, you are talking about inter-generational transfers, we would like to know how much we are charging the next generation.

Mr. McCrossan: The value of the pensions that you are granting in CPP are worth, roughly, 8% to 9.5% of payroll. That is the value to a contributor who is in the plan for his or her lifetime. The current charge is 3.6%. So you are undercharging those people for the benefit they are receiving. Ultimately, because of the baby boom going through it, there is going to have to be a period of slight over-charge, where you

[Traduction]

par l'actuaire en chef du gouvernement. Quant aux autres programmes gouvernementaux, qui comportent des transferts entre génération, par exemple la SV, le SRG et même l'assurance-maladie, on ne publie aucun estimé sur le financement à long terme. Quand les conservateurs étaient au pouvoir, j'ai essayé de découvrir si on avait déjà fait certains calculs et j'ai pu apprendre alors qu'aucune projection des coûts à long terme n'avait été faite à l'époque. On est donc disposé à offrir tout un ensemble de régimes et pourtant on n'a fait aucune projection à long terme des coûts afin de déterminer si nous avons les moyens de nous doter ce qui a déjà été promis.

M. Desmarais: Je croyais avoir vu hier quelque chose... Quel est le nom de l'entreprise pour laquelle Ian Buly travaille?

Le président: Sobeco.

M. Desmarais: Oui, mais il y en a une autre. Mercer. Mercer a récemment fait une étude qui arrive à la conclusion que le financement du RPC est déficitaire d'environ \$130 milliards tandis que celui de la Sécurité de la vieillesse est déficitaire de \$100 milliards. Je n'arrive pas à comprendre cela.

M. McCrossan: Ce sont les prestations composées pour ceux qui vivent en ce moment.

M. Desmarais: Je comprends ce que c'est, mais je ne peux pas comprendre pourquoi la Sécurité de la vieillesse coûte moins chère que le RPC puisque c'est un régime qui n'est pas financé du tout.

M. McCrossan: Les prestations sont moins élevées. Toutes les prestations versées en ce moment sont tirées d'un petit fonds d'urgence au fur et à mesure des besoins. Ce qu'il faut absolument déterminer quand on étudie cela c'est le niveau des taxes qu'il faudra percevoir à l'avenir pour maintenir ces prestations. Le calcul n'a pas été fait.

M. Desmarais: Non. Moi, je cherche à savoir la valeur actuelle.

M. McCrossan: Oui.

M. Desmarais: Si ces trois régimes étaient pleinement financés, combien d'argent faudrait-il avoir en réserve pour assurer le versement des prestations?

M. McCrossan: Je ne sais pas si l'on a fait ces calculs et je ne suis pas certain que cela soit très pertinent. C'est quand même un sujet intéressant.

M. Desmarais: Mais quand il est question de transferts entre génération, nous aimerions bien savoir combien cela coûtera à la génération qui nous suit.

M. McCrossan: La valeur des pensions versées par le R.P.C. équivaut à environ 8 à 9 1/2 p. 100 de la paie. Voilà ce qu'il en coûte à un cotisant qui participera au régime toute sa vie. La prime actuelle est de 3.6 p. 100. Par conséquent, on ne demande pas une cotisation assez élevée par rapport aux prestations qu'ils pourront recevoir. Par conséquent, au moment où les enfants du *baby boom* deviendront prestataires,

[Text]

are going to have to charge the current taxpayers slightly more than they would receive out of the plan under the way it is funded now, because you will have more elderly people than what will be supported by the normal working base. The normal cost of the benefits right now is in that sort of 8.5% to 9.5% range. We are currently charging 3.6%. So the difference since the plan was started in 1966 is what accounts for that size of unfunded liability.

Mr. Chapman: That is pointed out, Mr. Desmarais, on page 20 of our submission.

Mr. Desmarais: All right. Thank you. Let us go to the second point: vesting. You say that very short vesting would create a considerable additional administrative burden on pension plans. What is a practical area in terms of years?

Mr. Pouliot: It is difficult to say that it should be 2, 3, 4, 5 or 10 years. What we point out is that, if you have to keep track of say, a lot of small pensions accrued after two years of service, for example, you will have to incur costs just to keep track of those pensions and, sometimes, find the people to pay those small pensions.

Mr. Desmarais: That should not be a problem in the computer age though, should it.

Mr. Pouliot: But it still involves more costs than if you had no liability towards anybody who just went by your company for two or three years. I do not think we can say it should be five years or four years.

Apart from the administrative costs, there is not much involved in two-year vesting, or five year vesting, because accrued pensions will be very small anyhow. It is just the problem of keeping track of all those small pensions. After a while for a large company there will be a very very large number of people with small bits of pensions.

Mr. Desmarais: That is the only problem though? The keeping track of it?

Mr. McCrossan: The difference in costs is not significant between two-year vesting and five-year vesting on an actuarial basis, in terms of percentage of payroll. They main reason between not vesting at two years or not vesting at five, if we regard that as the range of probabilities, is merely administrative convenience. That is what it comes down to.

Mr. Desmarais: Thank you. Let us move to inflation protection now. I would like to find some kind of a practical solution to that problem. When you talk about escalated income and an escalated-income plan, are you talking about a plan that would track inflation or that would be escalated at a level that is predetermined, whatever the interest rates do?

Mr. McCrossan: No. I am not talking about the latter. One of the two types of plans which are talked about is the excess interest type of plan where you use the interest earnings as a surrogate for inflation. You can design excess-interest plans so that they have reasonable cost stability. The other type of plan

[Translation]

il y aura une période pendant laquelle il faudra demander aux contribuables d'alors de cotiser davantage que la valeur de la prestation puisqu'il y un plus grand nombre de personnes âgées qu'à l'habitude pour la même main-d'oeuvre active. Le coût normal des prestations en ce moment est de l'ordre de 8 1/2 à 9 1/2 p. 100. Et nous demandons 3.6 p. 100 de cotisations. Cet écart depuis le lancement du régime en 1966 explique l'importance de ces engagements sans fonds.

Mr. Chapman: C'est expliqué à la page 20 de notre mémoire, monsieur Desmarais.

Mr. Desmarais: Très bien. Merci. Je passe maintenant à ma seconde question sur la dévolution. Vous dites qu'une dévolution presque immédiate imposerait un fardeau administratif supplémentaire considérable aux régimes de pension. Après combien d'années la dévolution serait-elle plus simple?

Mr. Pouliot: C'est difficile de préciser si ce serait après deux, trois, quatre, cinq ou dix ans. Le problème, c'est qu'il faudrait tenir compte de beaucoup de petites pensions acquises après deux ans de service; il en coûtera donc quelque chose uniquement pour ne pas perdre la trace de tous ces gens afin qu'on leur verse leurs petites pensions.

Mr. Desmarais: Cela ne devrait pas être un problème à l'ère de l'informatique.

Mr. Pouliot: Mais cela coûte quand même plus cher que si vous n'aviez aucune obligation envers quelqu'un qui a peut-être séjourné dans votre entreprise pendant deux ou trois ans. Je ne crois pas qu'on puisse affirmer que ce pourrait être cinq ou même quatre ans.

Outre les frais d'administration, une pension acquise après deux ans ou même cinq ans d'ancienneté ne rapporterait pas beaucoup. Le problème, c'est vraiment de prendre note de toutes ces petites pensions. Après un certain temps, les grandes compagnies qui emploient énormément de gens se retrouveraient avec un nombre considérable de personnes ayant droit à une petite pension.

Mr. Desmarais: C'est vraiment le seul problème?

Mr. McCrossan: Il y a une différence insignifiante dans les coûts entre une dévolution de deux ans et une dévolution de cinq ans, d'après les calculs actuariels, en pourcentage de la paie. Le principal argument contre la dévolution après deux ans ou cinq ans, ce sont les inconvénients administratifs, tout simplement.

Mr. Desmarais: Merci. Passons donc maintenant à la protection contre l'inflation. Je voudrais bien trouver une solution pratique à ce problème. Quand vous parlez d'un régime à revenu à la hausse, s'agit-il d'un régime dont les prestations augmentent proportionnellement à l'inflation ou d'augmentations définies à l'avance quel que soit les taux d'intérêt?

Mr. McCrossan: Non, ce n'est pas ce dernier cas. L'un de ces deux types de régimes c'est celui où les intérêts sont utilisés pour pallier l'inflation. On peut offrir des régimes de ce genre dont les coûts sont relativement stables. L'autre type de régime c'est celui dit «avec assurance et franchise». Pour vous donner

[Texte]

is the so-called "co-insurance and deductible" plan. And to pick numbers out of the air, you might say that pensions would increase by 75% or 85% of the cost-of-living increase in excess of 2%, to give you an example. The 2% is the deductible. The pensioner is expected to absorb the first 2% himself, and on inflation above that, they get covered for 75% or 85%.

It is quite possible to construct economic models or actuarial models to solve, for any given set of economic assumptions in the future, stable costs out of that type of plan. Certainly, if your staff is at all ingenious, the proposal they are going to see tomorrow is perfectly capable of that type of manipulation. There would be enough numbers there that you could solve for quite a range of co-insurance- and deductible-type plans which will produce reasonably stable costs.

• 1035

So you are then left with just deciding on whether one method is more appropriate than the other; whether it is easier to explain than the other; whether it produces ultimate results. You sort of have to make a policy decision as to what level of inflation protection might be mandated, and that is an important consideration; what incomes it should be mandated on—that is, should it be all the lower ones or so on; what type of protection should be legislated. For example, we tried to illustrate that the guide rate in the green paper is a very difficult guide rate for employers to immunize against. One of the desirable features, I would think from a government policy point of view, might be that employers feel that they have a chance of keeping the cost stable. And that means that, if you use a guide-rate approach, they should be able to go into the marketplace and duplicate the actions of that guide rate so that they do not have to take a risk. It is difficult with the type of guide rate that is proposed. There are other guide rates that are easier to immunize against. So you have two choices.

Mr. Desmarais: Is it possible to have a sort of partial indexation which would cover the lower end of the scale? For instance, let us say that you would want to cover income up to the poverty level, and that it would be indexed. Taking into account the OAS and GIS and CPP, whatever they are at the lower end, whatever amount is required to bring you up to the poverty level, that is the part that would be indexed and the rest would not.

Mr. McCrossan: Well, you can do that by expanding the government plans at the bottom end—that is, by expanding GIS and the provincial supplements so that they actually cover the poverty level . . .

Mr. Desmarais: But the GIS does not come to anybody who has other income.

Mr. McCrossan: That is not quite true, because there is a 50%-loss of benefits for every dollar of extra income. But GIS for a married couple gets you above the poverty line; GIS for a single person does not. So the problem may be that there is a poor design, or there is a need for addressing the level of GIS payments to single people, particularly single women. So it is quite possible, if you are looking at protection only up to the

[Traduction]

un exemple au hasard, on pourrait par exemple supposer que les pensions seraient augmentées de 75 p. 100 ou 85 p. 100 de la hausse du coût de la vie en sus de 2 p. 100. Le 2 p. 100 étant la franchise. Le pensionné devrait donc absorber les 2 premiers p. 100 d'inflation mais serait protégé à 75 p. 100 ou 85 p. 100 contre toute inflation au-delà de ce taux.

Il serait possible d'établir des modèles économiques ou actuariels de façon que les coûts de ce genre de régime soient assez stables, quelles que soient les présomptions économiques pour l'avenir. Evidemment, si vos employés sont le moins- ingénieur, ils sont parfaitement capables de manipuler les propositions de demain. Il y aurait là suffisamment de chiffres pour permettre de souscrire un large éventail de régimes à règle proportionnelle ou de régimes à franchise dont les coûts seraient relativement stables.

Il ne reste plus donc qu'à décider quelle méthode est la plus appropriée, la plus facile à expliquer et celle qui rapportera le mieux au bout du compte. Il faut donc prendre une décision politique quant aux degrés de protection contre l'inflation qu'on veut apporter, et c'est important. Il faut aussi décider des revenus qui seront ainsi protégés, par exemple si ce seront tous les revenus inférieurs, etc. Enfin, il faut décider du genre de protection à inscrire dans la loi. Par exemple, nous avons essayé de vous montrer que les employeurs pourront difficilement se prémunir contre le taux-guide du Livre vert. Ce qui serait souhaitable dans une politique gouvernementale, c'est que les employeurs aient l'impression de pouvoir assurer la stabilité des coûts. Cela veut dire que les employeurs devraient pouvoir se servir du taux guide dans le marché, où ils n'auraient qu'à s'inspirer de son comportement sans prendre de risque. Le genre de taux guide proposé est difficile à utiliser. Il y en a d'autres contre lesquels il est plus facile de se prémunir. Il y a donc deux possibilités.

M. Desmarais: Serait-ce possible d'avoir une indexation partielle uniquement pour ceux qui se trouvent au bas de l'échelle? On pourrait par exemple choisir d'indexer tous les revenus en-dessous du seuil de la pauvreté. Si l'on tient compte de la S.V., du S.R.G. et du R.P.C., on consentirait un montant suffisant pour maintenir les gens au seuil de la pauvreté, le reste n'étant pas indexé.

M. McCrossan: Vous n'avez alors qu'à augmenter les prestations minimales des régimes gouvernementaux afin que les prestataires atteignent le seuil de la pauvreté.

M. Desmarais: Mais le S.R.G. n'est versé qu'à ceux qui n'ont pas d'autre revenu.

M. McCrossan: Ce n'est pas tout à fait vrai puisqu'on perd 50 p. 100 de prestation pour chaque dollar de revenu supplémentaire. Un couple marié qui reçoit le S.R.G. va dépasser le seuil de la pauvreté, mais ce n'est pas le cas d'un célibataire. Peut-être alors le programme est-il mal conçu; peut-être faudrait-il rajuster les paiements du S.R.G. versés aux célibataires, surtout aux femmes célibataires. Si vous ne voulez

[Text]

poverty line, you have a very thin slice left for mandating indexing the private sector.

Mr. Desmarais: In your opinion, what is a practical solution to this inflation protection problem?

Mr. McCrossan: I think I could design a practical solution involving either excess interest indexing or a co-insurance and deductible plan. There is no one best. You decide the policy objectives, and then you will be led to your best co-insurance and deductible plan, to your best excess interest approach—or a range of some which would meet the objectives.

Mr. Desmarais: You do not favour one over the other?

Mr. McCrossan: Personally I have opinions, but I am representing the CIA here. I do not think our members are unanimous on any type at all.

The Chairman: Miss MacDonald; then Mr. MacLellan, in that order.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): I have a question which I will direct to Mr. McCrossan, but I direct it to him as a member of the Canadian Institute of Actuaries. I realize the position in which you are here today. This has to do with an aspect of pension reform which is not dealt with in your paper, because it really goes beyond the terms of reference of the green paper on pension reform. It has to do with the question of homemakers and the Canada Pension Plan. We have discussed this before, and I would like to know if you, as an institute, have done any work on this in designing models or methods by which homemakers can be included in the Canada Pension Plan—whether it be mandatory, whether it be a matter of choice. Have you done anything on how that can be handled? I think it is a major problem.

• 1040

Mr. McCrossan: As an institute we have not done anything, although I guess we would be willing to take a crack at it, if there were some specific reference made by the committee to us. I do not know if that is possible within your terms of reference. As an individual I have given considerable thought to it and I guess I am convinced that there are, in fact, practical ways of bringing homemakers into the CPP. I think it is fair to say that my personal opinions are very much in the minority inside my profession. So, I think we have a group responsible for liaising with government and, if the committee wanted some specific questions answered, I am sure that would come within the nature of the type of public pronouncements we are prepared to do. But, just shooting from the hip, from the table here, I do not think it would be productive.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I realize that. I did not mean to take advantage of the work that you have personally done in this field. But it is one of the questions, Mr. Chairman, that we have discussed on many occasions with many groups, and there are a number who have . . .

[Translation]

protéger que les gens qui sont en deçà du seuil de la pauvreté, le secteur privé est très peu touché par l'indexation.

M. Desmarais: D'après vous, quelle serait une solution pratique à ce problème de la protection contre l'inflation?

M. McCrossan: Je pourrais concevoir une solution pratique qui allierait l'indexation des revenus d'intérêt ou le régime avec franchise et règle proportionnelle. Il n'y a pas de solution idéale. Vous décidez des objectifs de la police et puis vous arrivez à votre meilleur régime avec franchise et règle proportionnelle, votre meilleur régime avec revenu d'intérêt, ou un mélange de plusieurs de façon à atteindre les objectifs voulus.

M. Desmarais: Vous n'accordez pas la préférence à l'un par rapport à l'autre?

M. McCrossan: J'ai mon opinion personnelle, mais je suis ici pour représenter l'I.C.A. Je ne crois pas que nos membres soient tous du même avis.

Le président: Mademoiselle MacDonald, suivi de M. MacLellan.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais poser une question à M. McCrossan à titre de membre de l'Institut canadien des actuaires. Je comprends dans quelle situation vous vous trouvez. Ma question porte sur un aspect de la réforme des pensions dont il n'est pas question dans votre mémoire parce qu'en fait, cela va au-delà du mandat du Livre vert. C'est à propos des femmes au foyer et du Régime de pensions du Canada. Nous en avons déjà discuté, mais je voudrais savoir si l'Institut a cherché à concevoir des modèles ou des formules qui permettraient aux femmes au foyer de participer au Régime de pensions du Canada, que ce soit obligatoire ou facultatif. Avez-vous fait des études sur la façon de régler ce problème très important?

M. McCrossan: L'institut n'a rien fait, mais je crois qu'il serait intéressé à se lancer dans la question si le Comité nous posait des questions précises. Je ne sais pas si votre mandat vous le permet. Personnellement, j'y ai longuement réfléchi et je suis convaincu qu'il existe des moyens pratiques de faire participer les femmes au foyer au R.P.C. Je me dois quand même d'ajouter que mon opinion personnelle est loin d'être partagée par la majorité de mes confrères. Donc, nous avons un groupe responsable de la liaison avec le gouvernement, et si le Comité veut poser des questions précises, je suis certain que ce serait là le genre de déclaration publique que nous serions disposés à faire. Je ne crois toutefois pas qu'il serait très constructif d'essayer d'y aller à l'aveuglette pour l'instant.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je comprends. Je ne voulais pas tirer avantage des travaux que vous avez pu personnellement faire dans le domaine. C'est toutefois une question dont nous avons discuté à maintes reprises avec divers groupes et un certain nombre . . .

[Texte]

The Chairman: I was just going to say that Mr. McCrossan should shoot from the hip, because he can join us. That is where we will be shooting from when we get through . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would love to hear his views on this, if it is not going to offend his colleagues.

The Chairman: Maybe over lunch or supper.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It is an issue which we are going to have to grapple with. There is no question about it. I mean, it may not be said in so many terms in the green paper, but we are obviously going to have to come to grips with it and, whether or not we get your views now, or whether we would ask the institute to give us some mapping . . .

Mr. Chapman: Well, one of our difficulties, and we discussed this before we came was that, really, all of us have points of view on matters of policy or, if you like, political questions, which they really are. But it is really not our intention to try to bring them forward as representative of members of the institute. In fact, we felt it was really important for us to focus on those areas where we could help you establish a factual basis for your investigations rather than to comment on matters of policy which, as individuals, we may be prepared to do.

Mr. McCrossan: What we could do is tell you the sort of questions you should be asking the government's chief actuary, Mr. Reese, to get data for you to decide between policy alternatives. You have a very competent chief actuary who has all the data for financing the Canada Pension Plan.

The Chairman: As a suggestion, as long as we have made this contact, why not have the research people for our committee contact you, and get that background for the benefit of the committee when we go into our deliberations over the next eight weeks? Is that all right, Miss MacDonald?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That would be fine. Because I really think we need more factual information.

Mr. Chapman: I think Paul McCrossan's suggestion is really an excellent one. It would be much easier for us to identify the kinds of questions that should be asked in order to come at the problem in as objective a way as possible. Then I think you might use the research facilities of the government to do that. Can we do that then?

A Witness: Yes. I just said that.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman. Gentlemen, I just want to touch on this question of vesting again. It has been said, of course, that if a person leaves a job before vesting takes place, it does not affect the plan at all. Is that correct?

Mr. McCrossan: No. We tried to point out in the brief that it can very much affect the plan.

Mr. MacLellan: Yes. This is why I want to talk to you about this question and, particularly, as it relates to a proposed RPA.

[Traduction]

Le président: J'allais dire à M. McCrossan qu'il peut se permettre d'y aller à l'aveuglette puisque c'est probablement ce que nous ferons nous-mêmes quand . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je serais très heureuse d'entendre son opinion là-dessus, si cela n'est pas trop déplaire à ses collègues.

Le président: Peut-être au déjeuner ou au dîner.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est un problème auquel il faudra nous attaquer, c'est certain. Ce n'est peut-être pas dit en toutes lettres dans le Livre vert, mais il nous faudra certainement discuter du problème et nous pourrions soit écouter votre opinion tout de suite, soit demander à l'institut de nous donner . . .

M. Chapman: Nous en avons discuté avant de venir, et le problème, c'est que nous avons tous un point de vue différent sur ces questions qui sont ni plus ni moins politiques. Nous n'avons donc pas l'intention de les présenter comme représentants des membres de l'institut. Nous avons trouvé plus important de nous attarder aux questions qui pourront vous aider à réunir la base factuelle de vos recherches au lieu de commenter les questions politiques, ce que nous pourrions faire à titre personnel.

M. McCrossan: Autrement dit, nous voulons vous dire quel genre de questions vous devriez poser à l'actuaire en chef du gouvernement, M. Reese, afin d'obtenir des données qui vous permettront de choisir entre les diverses possibilités. Vous avez un actuaire en chef très compétent qui dispose de toutes les données sur le financement du Régime de pensions du Canada.

Le président: Pourquoi alors ne demandons-nous pas à nos chercheurs de communiquer avec vous afin d'obtenir pour la gouverne du Comité les documents de travail qui nous aideront dans nos délibérations au cours des huit prochaines semaines? Cela vous convient, mademoiselle MacDonald?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Certainement. Je crois vraiment que nous devons obtenir davantage de renseignements factuels.

M. Chapman: Je trouve la suggestion de Paul McCrossan excellente. Il sera alors beaucoup plus facile pour nous de repérer le genre de questions que nous devons poser afin d'aborder le problème le plus objectivement possible. Vous pourriez également utiliser les services de recherche du gouvernement. C'est possible?

Un témoin: Oui, je viens de le dire.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président. Je voudrais revenir sur la question de la dévolution. On a dit que si une personne quitte son emploi avant d'avoir acquis son droit à la pension, cela ne touche pas du tout le régime, c'est bien cela?

M. McCrossan: Non. Nous essayons de vous montrer dans le mémoire que cela touche au contraire beaucoup le régime.

M. MacLellan: Bien. Voilà pourquoi je veux discuter avec vous de cette question, surtout que cela est relié à un C.P.E.

[Text]

If, in fact, before a vesting occurs—whatever the vesting might be, 2, 5, 10 years or whatever—if a person was to have the option that he or she could take his or her contributions out of the company plan and put them into an RPA and there was a tendency to do this, how would this affect the plan? What would this do?

• 1045

Mr. Pouliot: You are talking only about the employees' contribution?

Mr. MacLellan: Employees. I mean there would not be any company fund before the vesting period. I am just assuming that.

Mr. Pouliot: I think it would not affect the plan funding at all, because it is in fact the same as it is currently, except that, currently, the person gets his own cash and buys a car. Instead of doing that he would buy an RPA.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Pouliot: It does not affect the funding at all.

Mr. MacLellan: That is it initially. Now if after vesting took place, he or she had the choice of taking the funds out, then that would affect the plan considerably I would assume.

Mr. Pouliot: Yes. But again, it depends on the rate of turnover you have within the company. But in some companies it would affect the plan quite a bit.

The comment we wanted to make on that matter is that in most plans you do not have a cash value of the employer promise. All you have is an employer promise. We do not feel that the transfer of this promise into cash and then into an RPA is the only answer. The employer's promise could stay there and be indexed in a certain way so that it would be worth something whenever the employee takes his retirement, without having to put a cash value on it. Because really currently there is no cash value to this pension; it is just a promise valued globally in a total pension fund. There is no real exact cash value. If there were to be a cash value, and the green paper refers to that, there would have to be almost some defined rules to establish cash values, because pension plans are valued using all kinds of assumptions, all kinds of methods, etc.. So for two employees of the same age, the same benefit, there could be two different values.

Mr. MacLellan: Yes. The thing is that once vesting takes place, until age 65 there is no cash value; there is only promise that, at age 65, such and such will occur.

Mr. Pouliot: In most plans.

Mr. MacLellan: Yes. Unless there is a pre-retirement plan in conjunction with it.

Now we are also dealing with questions of portability. Supposing we say we would like the private sector to carry on a lot more than it has been doing, and to take larger responsibility as opposed to public plans taking a larger responsibility for pension needs in this country. But in looking at the whole

[Translation]

Que le droit à la pension soit acquis au bout de 5 ou 10 ans, si une personne avait la possibilité de retirer ses cotisations du régime de la compagnie, avant d'avoir obtenu le droit à la pension, pour les verser dans un C.P.E., et que beaucoup de gens le faisaient, quel effet cela aurait-il sur le régime?

M. Pouliot: Vous voulez parler seulement de la contribution des employés?

M. MacLellan: Oui. Je présume simplement que la compagnie ne verserait pas un sou avant que la pension ne soit acquise.

M. Pouliot: Cela ne toucherait pas du tout le financement du régime, car ce serait comme en ce moment, sauf que, à l'heure actuelle, les gens reçoivent leur capital et peuvent s'acheter une voiture. Au lieu de cela, on achèterait un C.P.E.

M. MacLellan: C'est cela.

M. Pouliot: Cela n'influe pas du tout sur le financement.

M. MacLellan: Du moins, pas au début. Une fois qu'on a acquis le droit à la pension, on peut retirer son capital, ce qui, j'imagine, affecterait le régime considérablement.

M. Pouliot: En effet. De toute façon cela dépendrait du taux de roulement des employés de l'entreprise. Dans certaines sociétés, cela pourrait très nettement affecter le régime.

A ce propos, nous voulions ajouter que la plupart des régimes ne disposent pas du montant promis par l'employeur. On n'a qu'un engagement. Nous ne croyons pas que la conversion de cet engagement en liquide, qui serait versé dans un C.P.E., soit la seule solution. L'engagement de l'employeur pourrait demeurer tel quel et être indexé de façon à avoir une certaine valeur au moment où l'employé prendrait sa retraite, et ce sans être obligé de le liquider. En ce moment, une telle pension n'a en fait aucune valeur liquide; c'est une simple promesse évaluée globalement dans le fonds de pension. On n'y appose pas un montant donné. Si cela devait être le cas, et le Livre vert y fait allusion, il faudrait presque alors définir certaines règles pour calculer les valeurs au comptant, car les régimes de pension sont évalués suivant toutes sortes de présomption et diverses méthodes, etc. Par conséquent, pour deux employés du même âge et ayant droit à la même prestation, les deux valeurs pourraient être différentes.

M. MacLellan: Bien. Donc, une fois le droit à la pension acquis, il n'a aucune valeur au comptant avant l'âge de 65 ans, c'est un simple engagement que tel montant sera versé à partir de 65 ans.

M. Pouliot: C'est le cas de la plupart des régimes.

M. MacLellan: Bien. À moins qu'il y ait un régime de préretraite.

Nous devons également nous occuper des problèmes de transférabilité. Si nous décidions que le secteur privé doit en faire plus qu'en fait en ce moment et qu'il doit assumer une plus grande part de responsabilité par rapport aux régimes publics, comme on sait que beaucoup de gens changent

[Texte]

question of portability and how much people change jobs from time to time, even after vesting, you know if we move vesting down of, course, then this becomes an even greater problem with portability. Then you would have a person vesting in one plan and then he or she moves on to another company and another plan. Do you have any recommendations as to how we can increase portability among the plans in the private sector?

Mr. Pouliot: Again, I think if deferred vestive pensions were invested some way, there is really no need for portability. Once you leave your employment, you have a deferred pension that will increase in value with inflation, for example. And when you retire, the fact that you receive two, three or one pension cheque does not make any difference, if they are the same amount anyway. So if deferred vested pensions were indexed somehow, there would be no real need for portability. Again, portability is very complex, and the new employer will have difficulty taking engagement in pensions that the former employer had. I mean, all he might do is take some money and invest it, but he will not go back. There are portability agreements between governments, but they are not private companies having to report profits and things like that. It seems to us that the problem of portability again is tied up with the problem with a cash value, and it can be avoided if deferred pensions were to be indexed somehow.

Mr. MacLellan: Yes. Do you have any recommendations on that question of indexing?

Mr. Pouliot: They could be adjusted or indexed, if you want, the same way as pensions of active employees are. What happens currently is that very often you have what we call "updating" of pensions for active employees. But those employees who have terminated just stay with their deferred vested pension with no change at all. If the deferred pension had to be updated also, that could be a solution. A simple example of that is a flat benefit of, let us say, \$10 a month. When you negotiate an increase from \$10 to \$12 a month, all those people that are gone and are entitled to \$10 could be increased to \$12 also. The costs would be known and evaluated at that point.

• 1050

Mr. MacLellan: Yes. That makes a lot of sense.

Mr. Pouliot: Because giving automatic indexation to defer vesting could be going a little too far because it might give better benefits than to active employees.

Mr. Chapman: One example that always comes to my mind, Mr. MacLellan, with respect to portability is that within the Canada Pension Plan, for example, when one changes employment, one does not have the right to take the cash value out of the CPP. I mean it would not make any sense. But if you sort of put yourself in the position of thinking that a person who is changing employment should have a right to take the cash value of his Canada Pension Plan and put it in an RPP, for example... well, it is unthought of and would provide all kinds of problems for the Canada Pension Plan...

[Traduction]

d'emploi de temps en temps, même après avoir acquis le droit à une pension, on sait donc que, si la dévolution est autorisée très rapidement, il y aura un problème encore plus grave de transférabilité. En effet, les gens acquerraient un droit à une pension dans une entreprise, puis passeraient à une autre. Auriez-vous des suggestions à faire sur la façon d'accroître la transférabilité entre les régimes privés?

M. Pouliot: Si les pensions différées acquises sont investies d'une façon ou d'une autre, la transférabilité n'est pas indispensable. Une fois qu'on quitte son emploi, la valeur de la pension différée augmente avec l'inflation, par exemple. Au moment de la retraite, que vous receviez un, deux ou trois chèques de pension ne change pas grand-chose si le montant est à peu près le même. Si donc les pensions différées acquises sont indexées, la transférabilité n'est pas nécessaire. Cette question est fort complexe, et le nouvel employeur peut avoir du mal à s'engager pour des pensions accordées par un autre employeur. Un employeur peut être disposé à investir un peu d'argent mais pas nécessairement rétroactivement. Il existe des accords de transférabilité entre les gouvernements, mais ce ne sont pas des sociétés privées obligées de rendre compte de leurs profits et du reste. D'après nous, le problème de la transférabilité est lié à celui de la valeur au comptant, ce qui peut être évité si les pensions différées sont indexées.

M. MacLellan: Pouvez-vous faire des recommandations sur le problème de l'indexation?

M. Pouliot: Ces pensions pourraient être ajustées ou indexées de la même façon que les pensions des employés qui sont toujours avec l'entreprise. Ce qui se passe en ce moment, c'est que, très souvent, on accorde ce qu'on appelle une «mise à jour» des pensions des employés. Ceux qui ont quitté l'entreprise conservent leur pension acquise différée telle quelle, sans rajustement. Si la pension différée était également mise à jour, ce serait déjà une solution. Prenons comme exemple très simple une pension de dix dollars par mois. Quand on négocie une augmentation de dix à douze dollars par mois, tous ceux qui ont quitté la société et qui ont droit à dix dollars devraient voir leur pension également portée à douze dollars. Les coûts seraient connus et pourraient être évalués.

M. MacLellan: Cela a beaucoup de sens.

M. Pouliot: Accorder l'indexation automatique des pensions acquises différées serait peut-être exagéré, car cela donnerait de meilleures pensions aux anciens employés qu'aux employés actuels.

M. Chapman: Un exemple qui vient toujours à l'esprit à propos de la transférabilité, c'est le Régime de pensions du Canada en vertu duquel, si l'on change d'emploi, on n'a pas le droit de retirer la valeur de ses cotisations. Ce serait ridicule. Si vous croyez qu'une personne qui change d'employeur devrait avoir le droit de récupérer ses cotisations au Régime de pensions du Canada pour les investir dans un RER, par exemple, cela entraînerait toutes sortes de problèmes pour le régime.

[Text]

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Chapman: —and then an employer is in exactly the same position under a defined benefit plan.

Mr. MacLellan: Thank you.

The Chairman: I would ask a question as a follow up to your line of questioning. On this little issue of portability, a lot of witnesses have come before us, and what they have said is that in using the proposal in the green paper—the RPA, plus the sharing—the portability aspect of the proposals in the green paper will put more of an emphasis weighing towards money purchase plans. Would you agree with that?

Mr. Pouliot: Yes; Absolutely.

The Chairman: I just wanted to ask that question because the line follows along where we are going.

Mr. Chapman: In fact, we felt quite strongly that, as Mr. Pouliot said in his opening statement, some of the proposals in the green paper tend to force constraints on defined benefit plans which really are only applicable to money purchase plans. And when you do that, you are putting constraints within the system, where you have now got two kinds of pension plans with different objectives and different results in some cases—the fact being that 94% of the people covered by defined benefit plans now were taking money purchase concepts and forcing them on defined benefit plans.

The Chairman: That is right. This is the point where you were on the unisex issue. You said to Miss MacDonald not to worry about it too much; it is only a 6%, but if the trend . . . that is what we have to look at. If the recommendations we make weight the system differently then it becomes more of a problem. It is no longer 6%.

Mr. Chapman: Absolutely.

The Chairman: If it were 60, it would be asking a lot; it would be a harder question.

Mr. McCrossan: If your recommendations involved dramatically increased costs, you might see curtailment of pensions, period.

The Chairman: Okay. Mr. MacLellan, do you want to continue? You are going to have time because I am going to go past 11.00 a.m. this morning.

Mr. MacLellan: Just one more question, Mr. Chairman. We had one witness before us talking about the fact that there is really not too much of a pension scheme or benefit for small business employees, and a lot of companies are not offering pension plans at all. You know, I think this is one thing we must at least look at. Should this be changed? One witness said we should get into more of a multi-group plan. Perhaps a community, a municipality, could have a plan that would be available to the small businesses in that municipality and so on. Perhaps that could be a group of businesses which would allow a pension system to be available to small businesses if this was, for example, one, if we mandated pensions for small businesses or those which are not providing pensions. What

[Translation]

M. MacLellan: En effet.

M. Chapman: Or, l'employeur se retrouve exactement dans la même position s'il s'agit d'un régime à prestations définies.

M. MacLellan: Je vous remercie.

Le président: Je voudrais poser une question qui fait suite aux vôtres. À propos de la transférabilité, beaucoup de témoins sont venus nous dire que la proposition du Livre vert, c'est-à-dire le C.P.E. plus le partage, met davantage l'accent sur les régimes à souscription au comptant. Êtes-vous d'accord?

M. Pouliot: Absolument.

Le président: Je voulais poser cette question, car je crois qu'elle va dans le sens du reste.

M. Chapman: Comme l'a dit M. Pouliot dans sa déclaration d'ouverture, nous sommes convaincus que certaines des suggestions du Livre vert tendent à imposer des contraintes aux régimes à prestations définies, ce qui ne s'applique en fait qu'aux régimes à souscription au comptant. Dans ce cas, c'est imposer des contraintes au système puisqu'on se retrouve avec deux genres de régimes de pensions aux objectifs différents et souvent aussi aux conséquences différentes puisque 94 p. 100 des cotisants à des régimes à prestations définies achètent maintenant des souscriptions au comptant.

Le président: Vous avez raison. Voilà justement la remarque qu'on soulevait à propos de la distinction entre les sexes. Vous avez dit à M^{lle} MacDonald de ne pas trop s'en préoccuper puisque cela ne touchait que 6 p. 100 de la population, mais si la tendance s'accroît . . . Il ne faut pas négliger cela. Si nos recommandations modifient les proportions du système, le problème s'accroît puisqu'on ne parlerait plus de 6 p. 100.

M. Chapman: C'est bien cela.

Le président: Si c'était 60, ce serait trop demander, et le problème serait plus délicat.

M. McCrossan: Si vos recommandations entraînaient une hausse spectaculaire des coûts, vous verriez tout simplement disparaître certaines pensions.

Le président: Très bien. Monsieur MacLellan, voulez-vous continuer? Vous allez avoir plus de temps, car j'ai l'intention de dépasser 11 h ce matin.

M. MacLellan: Une dernière question, monsieur le président. L'un des témoins qui ont comparu devant nous a dit que les employés des petites entreprises n'avaient pas un très bon régime de pensions ou alors n'en avaient pas du tout. Je crois que nous devons étudier la question. Devrait-on changer des choses? Un autre témoin nous a dit que nous devrions regarder d'un peu plus près les régimes à plusieurs groupes. Par exemple une municipalité pourrait avoir un régime auquel seraient admissibles les petites entreprises de la région. Ce pourrait être aussi plusieurs entreprises qui se regroupent afin de se donner un régime de pensions, par exemple si nous rendions obligatoires les régimes de pensions pour les petites entreprises ou pour toutes les compagnies qui n'en ont pas. Cela poserait-il des problèmes? Pouvez-vous faire des suggestions?

[Texte]

problems do you see in this? Would you have any suggestions in this regard?

Mr. McCrossan: There are standard plans around that are fairly cost-efficient for small employers. But small employers will be led away from choosing them because of the income tax structure. The fact is that, if a small employer is very small but it has significant income, it can maximize its own personal situation by taking an RRSP rather than setting up a registered pension plan. The reason for that is, of course, that the RRSP is tax deductible at its marginal rate which can be fairly high. But if the corporation as a small business is subject to the small business tax, then the tax incentive to set up a pension plan is significantly less for the small businessman than for the large corporation. As long as the controlling shareholder of a small business is led to maximize his own personal position by setting up an RRSP, even with these universal plans around, it is going to be a very altruistic small businessman who selects against his personal financial position for his employees.

• 1055

If you had a tax credit system for pension plan contributions rather than a tax deductibility system, you could make the system neutral between large and small businesses. But as long as it is a tax deductibility system for pension plan contributions, small business, subject to the small corporation tax rate or making no profits at all, will be led away from the pension plan towards an RRSP. I suspect that is the major reason they are not there.

Mr. MacLellan: Yes. We have heard that response. That, you see, is the major deterrent; that in fact the multi-employer plans available now are sufficient to carry this kind of a concept.

Mr. Chapman: I do not think there is any question about that. In fact, the life insurance industry went to great lengths several years ago to develop small, standard, money purchase plans for small employers. The participation in those plans, even though I believe they are quite good plans, has not been extensive.

Mr. McCrossan: There is the same thing in the Province of Manitoba. It has the EPPs, a voluntary employer pension plan, set up for small business, where they tried to create this umbrella. But the participation was low.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. McCrossan: And again, as long as you are asking an individual to select against his own financial interests, you have provided a major impediment towards establishing small business pension plans for small employers.

Mr. MacLellan: You cannot change human nature. That is for sure. Thank you very much.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Thank you. I guess the CIA carries a lot of weight when you speak as a group, and even with employers. I am also interested. I am afraid you do carry a lot of weight.

[Traduction]

M. McCrossan: Il existe des régimes courants qui ne coûtent pas très cher aux petites entreprises, mais celles-ci ne sont pas portées à les choisir à cause de la structure fiscale. Par exemple, si un employeur compte vraiment très peu d'employés, mais qu'il a un revenu assez important, il lui est plus profitable d'ouvrir un REER plutôt que de mettre sur pied un régime de pensions enregistré. Pourquoi? Parce que le REER est déductible au taux marginal, qui peut être fort élevé. Toutefois, s'il s'agit d'une compagnie qui paie l'impôt des petites entreprises, alors du point de vue fiscal, c'est beaucoup moins intéressant pour elle de mettre sur pied un régime de pensions que pour une grande société. Tant que l'actionnaire majoritaire d'une petite entreprise maximise sa situation personnelle en ayant un REER, malgré tous les régimes universels connus, il faudrait qu'il soit vraiment altruiste pour faire passer ses employés avant lui.

Si vous aviez un système de crédit d'impôt pour les cotisations au régime de pensions plutôt qu'un système de dégrèvements fiscaux, vous pourriez éliminer toute différence auprès des petites et des grandes entreprises. Toutefois, tant qu'il s'agira d'un système de dégrèvement fiscal pour les cotisations au régime de pensions, les petites entreprises, assujetties aux taux d'imposition des petites entreprises, ou ne réalisant aucun bénéfice, prendront plutôt la voie du régime enregistré de pension de retraite plutôt que celle du régime de pensions. Je crois que c'est la raison principale.

M. MacLellan: Oui. On nous a déjà répondu cela. C'est certainement le principal élément dissuasif; en fait, les régimes actuels regroupant plusieurs employeurs suffisent actuellement à appliquer ce genre de concept.

M. Chapman: Je ne pense pas que cela fasse aucun doute. En fait, les assureurs-vie ont beaucoup fait il y a plusieurs années pour mettre sur pied à l'intention des petites entreprises des régimes limités et standards. Toutefois, même si ce sont de très bons régimes, la participation n'est pas très large.

M. McCrossan: C'est la même chose au Manitoba. Il y a les régimes de pensions des employeurs, facultatifs, à l'intention des petites entreprises. On a essayé de standardiser ces régimes, mais la participation est restée faible.

M. MacLellan: Oui.

M. McCrossan: Là encore, tant que l'on demande à quelqu'un de faire un choix qui va contre ses intérêts financiers, on a peu de chance d'établir des régimes de pensions dans les petites entreprises.

M. MacLellan: On ne peut changer la nature humaine. C'est certain. Merci beaucoup.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: Merci. Je suppose que l'Institut canadien des actuaires a beaucoup de poids en tant que groupe, et même dans ses rapports avec les employeurs. C'est très intéressant.

[Text]

Most of the employers are, of course, male, so when you think of the women's issue, I just wonder if the actuaries' role is to advise the employer more or the employee. Now if there is a union and if there are more women, and if you deal with the employee, women would have a say via that route. So what I am looking for as an answer is actually to learn what your role is. Will I get a different answer if I speak to different actuaries? Or is it a *question mitigée*?

Mr. Pouliot: I think our role is that of consultant to our client. So, like you said, if our client is an employer, and he is interested in having a pension plan but, also, controlling his costs, we are concerned with this employer's concern. If we are working with a union, and some of our members are working with unions, and the union is concerned with equal pensions for men and women, this will be our concern also.

But I would like to repeat what has been said before. The concern of equal pensions for women happens in a very small number of plans and it occurs in very small plans. Most large employer plans do not discriminate in pensions. In fact, if I remember correctly, the average number of participants in a money-purchase plan is something like 14, based on Statistics Canada figures. So they are very very small plans and where in fact very often actuaries are not involved, except as actuaries of an insurance committee, because most of those plans are insured.

Mme Killens: Est-ce que ce sont des employeurs qui font appel à vos services le plus souvent ou bien si ce sont des employés?

M. Pouliot: Il m'est difficile de répondre. Pour ce qui est de mes associés ou de mon bureau, car je peux parler seulement pour cela, les employeurs font beaucoup plus appel à nous que les syndicats. Maintenant, on a ici d'autres bureaux d'experts conseils. Je ne sais pas . . .

Une voix: Ah, oui.

Mme Killens: C'est la même chose? Je vous remercie.

Merci, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: I have a final question. I note on page 21, you make the statement:

Society is inclined not to consider the real cost of pensions.

Certainly that has been our experience; many groups come in and seem to demand the moon. In fact, one group in Calgary came in and wanted to double the OAS and double the CPP. And when you ask them if they have calculated the cost, they become very aggressive and say that is up to government to find the money. Later on in the article you do mention an experience in Sweden and in the United States. Do you have any more information in that aspect of things?

[Translation]

Vous avez certainement une grande influence. La plupart des employeurs sont, bien sûr, des hommes, si bien que lorsque vous considérez le problème des femmes, je me demande si le rôle des actuaires est de conseiller l'employeur ou l'employé. S'il y a un syndicat et qu'il y a plus de femmes, et que vous traitez avec les employés, les femmes peuvent évidemment se faire entendre. Je voudrais donc en fait savoir quel est votre rôle. Obtiendrai-je une réponse différente si je parle à différents actuaires? Ou s'agit-il d'une question mitigée?

M. Pouliot: Je crois que nous avons un rôle de conseiller auprès de notre client. Donc, vous avez raison, si celui-ci est un employeur qui souhaite se doter d'un régime de pensions, mais qui veut également contrôler ses coûts, c'est son point de vue que nous considérons. Si nous travaillons avec un syndicat, et certains d'entre nous travaillent avec un syndicat, et que celui-ci insiste pour avoir des pensions égales pour les hommes et les femmes, ce sera également ce que nous rechercherons.

Je répète toutefois ce que l'on a dit tout à l'heure. La question de l'égalité des pensions pour les hommes et les femmes ne se pose que dans de très rares cas et pour des régimes très limités. La plupart des régimes importants ne font pas de distinction. En fait, si je me souviens bien, le nombre moyen de participants à un régime à cotisations fixées d'avance est 14, d'après les chiffres de Statistique Canada. Il s'agit donc de régimes extrêmement restreints où les actuaires n'interviennent que comme actuaires d'un comité d'assurance, car ces régimes sont en général assurés.

Mrs. Killens: Are your clients mostly employers or employees?

Mr. Pouliot: It is difficult to answer. As far as my associates or my office is concerned, and this is all I can talk about, we have more employer clients than union clients. But we have other consultant offices here. I do not know . . .

An hon. Member: Oh, yes.

Mrs. Killens: Is it the same? Thank you.

Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: J'aurais une dernière question. Je remarque à la page 21 que vous déclarez:

La Société a tendance à ne pas considérer le coût réel des pensions.

C'est en effet ce que nous avons nous-mêmes constaté; beaucoup de groupes viennent ici et semblent exiger la lune. En fait, un groupe à Calgary voulait doubler les prestations de sécurité de vieillesse et le Régime de pensions du Canada. Quand vous leur demandez s'ils ont calculé ce que cela représenterait, ils deviennent très agressifs et déclarent que c'est au gouvernement de trouver l'argent. Plus loin dans l'article, vous parlez d'une expérience en Suède et aux États-Unis. Avez-vous d'autres renseignements à ce sujet?

[Texte]

[Traduction]

• 1100

Mr. McCrossan: Yes, you may not be aware that the Government of Italy cut back on their pensions last week, last Wednesday, in their budget. I did bring *The Financial Times* European story on that. They have introduced means testing on their hitherto universal public pension plan to save between \$1 billion and \$2 billion a year. They cut it out, because they have reached the point where they cannot pay for it. So I think that just reinforces the fact that countries with mature pension plans, particularly European countries, where the age shift which we are going to experience in Canada is already there; they are finding extreme difficulty in meeting their obligations one at a time.

I guess that is why we feel that not only should the Canada Pension Plan costs be published and made available to members of Parliament, but the entire inventory of these plans which are going to involve significant inter-generational transfers, should be looked at. Again, there is OAS, GIS, CPP, and medicare. Medicare represents a significant funding problem to maintain the medical standards as the age shifts. You do have lead time and you should be thinking about how you are going to collect the tax money to maintain the promises.

The Chairman: Can I come back then to this whole area of defined benefit versus the money purchase, because yours is not the first group to come before us and say that a lot of the recommendations in the green paper are going to lead to more pressures towards the money purchase plan versus defined benefits. And I suppose from the standpoint of the evolution of the pension debate, some of the reasoning that led to the recommendations in the green paper were clearly because of insufficiencies or, I suppose, detrimental effects in the present defined benefit areas. Let us assume that your numbers are correct. I was looking in here to find out in our briefing book if it is 90% of the plans that are defined, or 85%. I do not think it matters, I think it is clear, though, that defined benefits or flat benefits outweigh money purchase pension plans by a significant margin.

When we were looking at this whole area of deficiencies in the present pension system, the late vesting, the lack of portability, etc., led us to a lot of those recommendations in the green paper. So, clearly, the defined benefit had some cons to it, if you will, towards the workers they want to give pensions to. Yet, if we listen to a lot of groups who are qualified to give advice to this committee, we hear that the proposals in the green paper which were outlined to overcome the deficiencies in the defined benefit, are going to lead to a further inequity in some other system, i.e. money purchase. So could you, from an actuarial standpoint, run through the pros and cons of a defined benefit plan versus a money purchase? In other words, if we do go through with a lot of our recommendations in the green paper, and it does lead to more money purchase pension plans, what are the cons to that?

M. McCrossan: Oui, vous ne savez peut-être pas que le gouvernement italien a la semaine dernière diminué ses pensions, dans le budget de mercredi dernier. Je vous ai apporté l'article du *Financial Times* là-dessus. Il a introduit une vérification des moyens dans le régime de pensions public, qui était jusqu'ici universel, afin d'économiser de un à deux milliards de dollars par an. L'Italie en est en fait arrivée à ne plus pouvoir payer ce régime universel. Cela confirme donc que les pays qui ont des régimes de pension déjà assez anciens, particulièrement en Europe, rencontrent chacun leur tour d'énormes difficultés dans le respect de leurs obligations, car l'âge de la population a changé.

C'est pourquoi nous pensons qu'il faudrait non seulement publier le coût du Régime de pensions du Canada et en informer les députés, mais le coût de tous ces régimes qui vont connaître d'importants transferts de génération. Il y a la sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti, le Régime de pensions du Canada et l'assurance-médicale. L'assurance-médicale représente un problème de fonds très sérieux si l'on veut maintenir certaines normes malgré le changement de l'âge de la population. Nous avons au Canada un peu de temps devant nous, c'est pourquoi il faut réfléchir maintenant à la façon de prélever ces impôts pour honorer les promesses faites.

Le président: Puis-je alors revenir à toute cette question des prestations déterminées par rapport aux cotisations fixées d'avance, car vous êtes le premier groupe à nous déclarer que beaucoup des recommandations du Livre vert vont inciter à choisir les régimes à cotisations fixées d'avance plutôt que les régimes à prestations déterminées. Je suppose que dans le débat sur les pensions, qui a mené aux recommandations dans le Livre vert, on a, bien sûr, considéré les insuffisances ou les effets néfastes du système actuel de prestations déterminées. Supposons que vos chiffres soient exacts. Je cherchais dans nos livres de documentation si c'était bien 90 p. 100 des régimes qui étaient à prestation déterminée, ou 85 p. 100. Cela ne doit pas beaucoup importer, car il est bien clair que les régimes à prestation déterminée ou à prestation forfaitaire sont de loin plus nombreux que les régimes à souscription au comptant.

Quand nous étudions tous les défauts du système de pensions actuel, la dévolution tardive, le fait qu'il n'est pas facilement transférable, etc., nous avons compris nombre des recommandations contenues dans le Livre vert. Il est donc très certain que les prestations déterminées présentent certains éléments négatifs vis-à-vis des travailleurs que l'on veut doter de pension. Toutefois, à entendre beaucoup de groupes qui viennent conseiller le Comité, les propositions du Livre vert, qui devaient permettre de remédier aux défaillances du système actuel, risquent de rendre certains régimes encore plus inéquitable, notamment le régime à souscription au comptant. Pourriez-vous donc du point de vue actuariel nous indiquer le pour et le contre des prestations déterminées par rapport aux régimes à souscription au comptant ? Autrement dit, si nous adoptons beaucoup de nos recommandations contenues dans le Livre vert et que cela mène à la multiplication des régimes de pensions à souscription au comptant, quels sont les dangers ?

[Text]

Mr. Pouliot: I think it is relatively simple. In a defined benefit plan you set the pension objective. You try to have an adequate pension. You say the pension after a full career should be, let us say, 70% of final salary or whatever it is; you set an objective and you always attain this objective by putting in more funds if the plan is not solvent for people who remain there. But in a money purchase plan, you set aside some money and the pensions that ultimately come out of that plan are not known; they could be too low; they can be too high. There is no set pension objective.

I think we can say that throughout the years there was a shift from money purchase to defined benefit plans because, during some periods, money purchase plans did not provide pensions that were high enough. I know quite a number of plans which were shifted from money purchase to defined benefit around 1970 or so, because salaries went up so fast that pensions paid at that time were not adequate for people who were retiring at that time. It may have happened that people who retired when interest rates were at 17% got very interesting pensions but, overall, what happened was that money purchase plans were not really fulfilling pension objectives; they were in fact savings plans. So there are some laws in defined benefit plans, but still the green paper does not recognize the advantages of defined benefit plans for a lot of people who spend a career . . . or do not change jobs too often.

• 1105

The Chairman: So in other words, what you are saying from an objective standpoint is that the committee should be, in terms of the recommendations we make, cognizant of making sure that when we are reforming the system we do not create a system where we basically put out a lot of disincentives for anybody to have a pension fund.

Mr. Pouliot: Or a disincentive to establish a defined benefit plan, because we will go back, say, 25 years ago, and then the wheels will start turning again and . . . find out that money purchase plans had no set objective.

Mr. Chapman: One of the trends that seems to be taking place is a focus on rights of individuals as opposed to group situations which tend to characterize the defined benefit plan. I am not a pension expert on this group, as you may have gathered by now, and my colleagues can correct me, but the characteristics of a defined contribution plan, it really is a bank account for the individual, and the individual has the rights to that money, whether he lives, dies, retires, is disabled, whatever his circumstances may be.

I think you might theoretically argue the differences between a defined benefit plan and a defined contribution plan, aside from the incidence of funding which is quite considerably different and gives the employer much more latitude under the defined benefit plan. But you could construct defined benefit plans and defined contribution plans that have sort of the same incidence of cost. The difference

[Translation]

M. Pouliot: Je crois que c'est assez simple. Dans un régime à prestation déterminée, vous fixez l'objectif de pension. Vous essayez d'offrir une pension suffisante. Vous dites qu'après une carrière complète, la pension devrait représenter 70 p. 100 du dernier salaire ou quelque chose du genre; vous fixez un objectif et vous atteignez toujours cet objectif en injectant davantage de fonds si le régime n'est plus solvable. Par contre, dans un régime à souscription au comptant, vous mettez de côté certaines sommes, et les pensions qui seront versées à même ce régime ne sont pas définies; elles risquent d'être trop faibles ou trop élevées. On ne fixe pas d'objectif de pension.

Au cours de l'histoire, on a semblé préférer les régimes à prestation déterminée aux régimes à souscription au comptant, car pendant un certain temps, ces derniers régimes n'offraient pas de pensions suffisamment élevées. Je connais un certain nombre de régimes qui étaient à souscription au comptant et qui ont été transformés en régimes à prestation déterminée aux alentours de 1970 parce que les traitements ont augmenté si vite que les pensions payées alors n'étaient pas suffisantes pour les gens qui prenaient leur retraite. Il est possible que les gens qui ont pris leur retraite quand les taux d'intérêt étaient à 17 p. 100 ont touché des pensions très intéressantes, mais dans l'ensemble, il s'est trouvé que les régimes de pensions à souscription au comptant n'atteignaient pas véritablement des objectifs de pension; il s'agissait plus de régimes d'épargne. Il y a donc certaines faiblesses dans les régimes à prestations déterminées mais le Livre vert ne reconnaît pas les avantages de ces régimes pour beaucoup de ceux qui font toute leur carrière . . . ou qui ne changent pas tellement souvent d'emploi.

Le président: Autrement dit, vous dites que du point de vue objectif, le Comité devrait, dans ses recommandations, s'assurer qu'en réformant le système, on n'en crée pas un qui comporte beaucoup d'éléments dissuasifs à la constitution d'un fonds de pension.

M. Pouliot: Ou à l'établissement d'un régime à prestations déterminées, car ce serait revenir 25 ans en arrière, puisque l'on s'apercevrait que les régimes à cotisations fixées d'avance n'ont pas d'objectif donné.

M. Chapman: Il semble que de plus en plus, on insiste sur le droit des citoyens plutôt que sur celui des groupes qui semblent caractériser le régime à prestations déterminées. Je ne suis pas expert en matière de pension, comme vous l'avez probablement deviné, et mes collègues pourront me corriger, mais la caractéristique d'un régime à cotisations déterminées, c'est qu'il s'agit en fait d'un compte bancaire et que l'individu a droit à cet argent, qu'il vive, meure, prenne sa retraite, devienne invalide, que sais-je.

Théoriquement, vous pourriez dire que la différence entre un régime à prestations déterminées et un régime à cotisations déterminées est qu'en dehors de la question du financement, qui est extrêmement différente, l'employeur a beaucoup plus de latitude dans un régime à prestations déterminées. Mais vous pourriez envisager des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées qui coûteraient à peu

[Texte]

then would be something like this: For example, under a defined benefit plan when an employee dies, he may be only entitled, let us say, to get his own money back with interest. The employer contributions that may have gone towards his pension are not refunded to his survivors but are used to benefit the plan in some other way. So that is the difference between the individual's rights under one plan, and it does affect the cost.

I think what really happens is that you are able to provide better and more adequate pensions, as Mr. Pouliot has indicated, with a defined benefit plan, because you do have some of these kind of cost offsets—you do not give absolute and full rights to the individual to his accumulated funds, so to speak, which is the approach that is taken under the other plans. And it really is a very fundamental sort of philosophical difference, and you cannot have them both.

The Chairman: We have had this as part of the unisex discussion, basically. I mean, there is cross-subsidization within a defined benefit with that group.

Mr. Chapman: Exactly. And the cross-subsidization takes . . .

The Chairman: Because if it were not there, we would have the same . . .

Mr. Chapman: Everybody would have a bank account; exactly.

The Chairman: Mr. Dobell.

Mr. Dobell: I wonder if I could follow it up a little bit, because I think you put your finger on a point that this committee is going to have to deal with very seriously. It is a question of a shift in perspective—a question of the rights and the position of the individuals and the individual employee as opposed to a group concept. There are two or three questions I would like to ask.

The first one is on this question of the adequacy. One hears this comment that, of course, you set a pension target and the risks of meeting that commitment rest with the employer. But if you look at the kinds of things, for example, Jim Pesando and Doug Rivers at Queen's, and so on, are saying about the difference between defined benefit and defined contribution plans, they are arguing that in fact it is not at all clear that the risk, if you think in terms of a real pension contract—that is actual purchasing power—rests with the employer; that in fact the experience of the last 10, 15 years has been that defined benefit plans have resulted in much more risk for the employee and much greater shortfall in meeting pension targets than has been defined contribution.

Mr. Chapman: Because they are not indexed, for example?

Mr. Dobell: Because they do not protect purchasing power. They set a target that is not realized in purchasing power.

Mr. Chapman: But that is not a fault of the defined benefit system. It may be perceived to be a fault of a particular plan's design, because it does not provide for indexing, but it could provide for indexing.

[Traduction]

près la même chose. La différence serait alors un peu la suivante: par exemple, dans un régime à prestations déterminées, lorsque l'employé décède, il peut n'avoir droit qu'à retirer son argent avec les intérêts correspondants. Les cotisations de l'employeur à son régime de pension ne sont pas remboursées à ceux qui lui survivent, mais sont versées au régime à une autre fin. C'est donc la différence que cela représente pour les droits de l'individu, et cela a évidemment une incidence financière.

En fait, un régime à prestations déterminées offre des pensions meilleures et plus adéquates, comme disait M. Pouliot, car il y a certaines compensations; vous ne donnez pas à l'individu un droit absolu à ce fonds ainsi accumulé, alors que c'est le cas dans d'autres régimes. C'est une différence de principe tout à fait fondamentale, et l'on ne peut concilier les deux.

Le président: Nous en avons parlé, en fait, lorsque nous avons parlé d'un régime neutre, car dans le cas de prestations déterminées, il y a un genre d'autofinancement.

M. Chapman: Exactement. Et cela . . .

Le président: Car, sinon, nous aurions le même . . .

M. Chapman: Tout le monde aurait un compte bancaire, exactement.

Le président: Monsieur Dobell.

M. Dobell: Puis-je poursuivre un petit peu, car je crois que vous avez mis le doigt sur une question à laquelle le Comité va devoir réfléchir très sérieusement. La question des droits et de la position de l'individu par rapport au concept de groupe. J'aurais deux ou trois questions à vous poser à ce sujet.

Tout d'abord, on entend souvent dire que, bien sûr, on se fixe un objectif de pension et qu'il appartient alors à l'employeur de respecter cet engagement. Or, si vous examinez ce que disent Jim Pesando et Doug Rivers, à Queen's, sur la différence entre les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées, ils prétendent qu'en fait, il n'est pas du tout certain que le risque, si vous parlez véritablement de contrat de pension—de pouvoir réel d'achat—soit pour l'employeur; qu'en fait, l'expérience des 10 à 15 dernières années a prouvé que les régimes à prestations déterminées comportent beaucoup plus de risques pour l'employé que les régimes à cotisations déterminées.

M. Chapman: Parce qu'ils ne sont pas indexés, par exemple?

M. Dobell: Parce qu'ils ne protègent pas le pouvoir d'achat. Ils fixent un objectif qui ne se retrouve pas dans le pouvoir d'achat.

M. Chapman: Mais ce n'est pas la faute du système à prestations déterminées. Cela peut être considéré comme une faiblesse d'un régime particulier qui ne prévoit pas l'indexation, mais rien n'empêche de prévoir l'indexation.

[Text]

Mr. Dobell: It could, in principle, but it has not over the past 15 years been a secure way, or risk-free way, of meeting the target. Beyond that, is there not . . .

Mr. McCrossan: I think the important things there have been vesting, the fact that benefits are lost, locking in, the fact that employees cash in, even when they have vested benefits, and the fact that vested benefits in pensions have not been indexed.

• 1110

Mr. Dobell: Exactly. The point you made is quite right. Defined benefits for an employee in a stable position with the same employer . . . the defined benefit plan is the assured way to meet a pension target, provided it has proper escalation or adjustment for inflation. Without it it is not. But in a world where you have a lot of mobility and a lot of financial fluctuation and people changing careers and occupations and jobs, is it so clear that the balance of advantage rests with the defined benefit plan, or would you say in that kind of a world the designed advantages of a defined contribution scheme . . . portability in the face of career mobility and so on, the lack of requirement for special provisions, reciprocity—would mean that a defined contribution scheme is the more natural; and is it in fact the case that a large number of new plans . . . those who are setting up new plans—are going towards a defined contribution scheme in recent years?

Mr. Chapman: I think there is a great fear on the part of many employers that the terms of defined benefit plans may be so severely mandated that they are facing uncontrollable and indeterminable costs. It would be for that reason, I would suspect, that many new plans, if that is the case, would be moving towards defined contribution.

Mr. H. Wayne Woods (Chairman, Committee on Liaison with Government Authorities on Pension Matters, Canadian Institute of Actuaries): I think a lot of the new plans are small plans. Most of the major employers in Canada have pension plans, and for the smaller employer there are distinct advantages in the defined contribution versus the defined benefit. I think those have to be recognized and appreciated.

Mr. McCrossan: Could I just elaborate on one thing there, because I think it highlights it. We talked about unisex and the reports on that earlier. In a way "uni-age" comes into this sort of thing. The nature of a defined contribution plan is to contribute the same amount each year regardless of age. The nature of a defined benefit plan is to contribute more each year with advancing age.

In answer to your question on which is preferable for an employee, if I were an employee who had his choice, I would choose to work for a firm which had a defined contribution plan until I was age 45 and a defined benefit plan after that, because you would speculate against each system and not play

[Translation]

M. Dobell: En principe, oui, mais dans les 15 dernières années, rien n'a assuré que l'objectif ne serait respecté. En plus, n'y a-t-il pas . . .

M. McCrossan: Je crois que l'important est la dévolution, le fait que des prestations sont perdues, bloquées, que les employés encaissent leurs droits, même si certaines prestations ont été dévolues et que l'on n'a pas indexé les prestations dévolues.

M. Dobell: Exactement. Vous avez entièrement raison. Le régime à prestations déterminées, pour l'employé qui a une situation stable avec le même employeur, est assurément le meilleur moyen d'atteindre ces objectifs de pension, pourvu que le régime comprenne une clause adéquate d'augmentation ou de rajustement pour l'inflation. Sinon, le régime n'est pas le meilleur. Mais dans un monde de grande mobilité de la main-d'oeuvre et de forte fluctuation financière, dans un monde où les gens changent de carrière, de poste et d'emploi, les avantages d'un régime à prestations déterminées sont-ils aussi clairs, ou diriez-vous qu'un régime à cotisations déterminées, assorti de clauses de transférabilité, compte tenu de la mobilité de la main-d'oeuvre et des changements de carrière, et ainsi de suite, compte tenu de l'absence de dispositions spéciales, de réciprocité—ne diriez-vous pas qu'un régime à cotisations déterminées serait plus naturel? Et n'est-il pas vrai que bon nombre des nouveaux régimes établis dans les dernières années sont des régimes à cotisations déterminées?

M. Chapman: Je pense que de nombreux employeurs craignent énormément que les conditions des régimes à prestations définies soient trop sévères et qu'elles entraînent des coûts incontrôlables et indéterminables. C'est pour cette raison, je présume, que de nombreux nouveaux régimes sont des régimes à cotisations définies.

M. H. Wayne Woods (président, Comité de liaison avec les autorités gouvernementales concernant les pensions, Institut canadien des actuaires): Je pense qu'une bonne part des nouveaux régimes sont des régimes modestes. La plupart des grands employeurs, au Canada, possèdent des régimes de pension, et pour les petits employeurs, il est nettement plus avantageux d'établir un régime à cotisations définies plutôt qu'un régime à prestations définies. Ce sont des faits qu'il faut reconnaître et comprendre.

M. McCrossan: Pourrais-je ajouter quelque chose là-dessus, parce que je pense que c'est important. Nous avons parlé des tables unisexes et des rapports portant sur cette question. D'une façon, les tables d'âge uniformes entrent là-dedans aussi. Le principe du régime à cotisations définies est de contribuer le même montant chaque année, peu importe l'âge. Le principe d'un régime à prestations déterminées est de contribuer plus chaque année, au fur et à mesure qu'on avance en âge.

Pour répondre à votre question de savoir quel régime est préférable pour un employé, si j'avais le choix, je choisirais de travailler au sein d'une entreprise qui a un régime à cotisations déterminées jusqu'à l'âge de 45 ans, et un régime à prestations définies après cela, parce que cela permettrait de spéculer

[Texte]

the averages. But obviously the nature of a defined contribution plan is the employer in effect assumes progressively heavier obligations with advancing age. So they really are apples and oranges.

In an increasingly mobile society it is quite possible, through earlier vesting, through earlier locking in, through inflation protection of some model, to provide for significant protection. The question then is what level of risk should be imposed on an employer, and will that level of risk deter that employer from voluntarily providing the plan in the first place.

Mr. Dobell: But of course that is the fascinating part of pension design, is it not? The risk is there. The issue is who and how; who is going to share it and how it is going to be shared. The risk is not going to be avoided. Inflation is out there. International competition is out there. So the question is a balance. The committee has heard a lot of testimony saying we would really like to see a structure which is essentially a mutual fund: defined contribution; a fund which is controlled by the employees with the kind of individual accounting you referred to. The thing that strikes me as fascinating is that the advantages you are arguing for the defined benefit plan are in effect the advantages of pooling, a cross-subsidy so that you do not get the unisex mortality table arising because the subsidy...

Mr. Pouliot: There is more to that. The advantage is to set the pension objective. That is the main...

Mr. Dobell: Yes, but the way you are getting there is by pooling the risk to some extent. You have this "uni-age" feature you mentioned. You have the pooling across sexes within the plan. You have the concept of the plan existing for the group, not really as individual accounts, each account standing on its own bottom.

Mr. Chapman: There is another very significant difference too, and it is that there is much greater flexibility on the part of the employer in terms of his funding of a defined benefit plan. In a defined contribution plan the contributions are fixed and predetermined, and that is it. In a defined benefit plan there is an enormous variety of funding methods that are allowable and permissible and indeed desirable.

• 1115

Mr. McCrossan: I think if you look at why defined benefit plans have become predominant it is because the defined contribution plans that were the norm back in the 1940s and 1950s did not produce adequate retirement benefits for long-service employees. That led to agitation both from employees and from unions to shift towards defined benefit plans.

Mr. Dobell: But are we not now seeing the swing of the pendulum? Defined benefit plans do not produce adequate pensions for shorter service, more mobile employees—vested deferreds and...

[Traduction]

contre chaque système et de ne pas devoir s'en remettre aux moyennes. Mais le régime à cotisations déterminées est fondé sur le principe que l'employeur assume progressivement des obligations plus grandes au fur et à mesure que l'employé avance en âge. Alors, il est vraiment difficile de comparer les deux.

Dans une société de plus en plus mobile, il est tout à fait possible d'assurer une protection efficace grâce à une dévolution anticipée, à l'immobilisation plus précoce des cotisations et à des mesures de protection contre l'inflation. La question est de savoir quel niveau de risque imposer à un employeur, et de déterminer si ce niveau de risque découragera l'employeur de mettre sur pied volontairement un régime.

M. Dobell: Mais n'est-ce pas là l'élément fascinant des régimes de pension? L'élément de risque. La question est de savoir qui et comment: qui assumera le risque et comment celui-ci sera partagé? Le risque ne peut être évité. L'inflation est là. La concurrence internationale y est aussi. Alors, c'est une question d'équilibre. Le Comité a entendu beaucoup de témoignages préconisant une structure constituant essentiellement un fonds mutuel, des cotisations déterminées, un fonds contrôlé par les employés, avec le genre de comptabilité individuelle dont vous avez parlé. Ce qui m'étonne, c'est que les avantages que vous attribuez au régime à prestations déterminées sont des avantages inhérents à la mise en commun, au financement multiple, de sorte que la table de mortalité unisexe n'augmente pas parce que le financement...

M. Pouliot: C'est plus que cela. L'avantage est d'établir l'objectif de la pension. C'est le plus important...

M. Dobell: Oui, mais jusqu'à un certain point, c'est en partageant le risque que vous y parvenez. Vous avez cette caractéristique d'âge uniforme que vous avez mentionnée. Vous avez la répartition, indépendamment du sexe au sein du régime. Vous avez le principe du régime établi pour le groupe, et non du régime de comptes individuels.

M. Chapman: Il y a aussi une autre différence très importante: l'employeur a beaucoup plus de latitude quant au financement d'un régime à prestations définies. Dans un régime à cotisations définies, les cotisations sont fixées et déterminées à l'avance, un point, c'est tout. Un régime à prestations déterminées offre une énorme variété de méthodes de financement possibles, autorisées, voire souhaitables.

M. McCrossan: Je pense que si vous analysez pourquoi les régimes à prestations déterminées sont devenus plus populaires, vous verrez que les régimes à cotisations déterminées qui étaient en vogue dans les années 40 et 50 n'ont pas produit des retraites suffisantes pour les employés comptant de nombreuses années de service. Cela a incité les employés et les syndicats à exiger des régimes à prestations déterminées.

M. Dobell: Mais n'assistons-nous pas maintenant au retour du pendule? Les régimes à prestations déterminées ne donnent pas des pensions suffisantes aux employés plus mobiles comptant moins d'années de service...

[Text]

Mr. Chapman: But there are things that can be done with them.

Mr. Dobell: Exactly, and that is why this committee is here, I suppose.

But some people would ask why not take the argument one step further then. If you are going to pool, why not pool over a bigger population and go to multi-employer plans or indeed Canada Pension Plans? They have all the advantages of portability, reciprocity and so on as you mentioned earlier.

Mr. Chapman: So it is a question of the balance between what is mandated for everyone and what is left to the individual . . .

Mr. Dobell: Yes. That is right.

Mr. Chapman: —and that is a political question.

Mr. McCrossan: And what is the appropriate scale of pooling and whether there are real savings and all the issues with respect to capital formation and so on: whether the government funds will be invested in productive means or whether there will be a tendency to fund it as a pay-as-you-go—the most bang for the buck, which has been the history of government plans throughout the world without paying attention to the long-term consequences.

The Chairman: May I ask this question?—because it is an interesting one from your professional standpoint. I had, as an example, the Professional Accountants Association of Canada say to me—I am not sure if it was done in testimony or just on a private basis—that they have a difficult time with your profession from the standpoint of . . .

Mr. McCrossan: We have a difficult time with them.

The Chairman: Are you doing any joint committee work to determine that problem? My understanding is that an accounting firm was asked to go in and look at the post office Crown corporation and take a look at the long-term liabilities of that pension fund. It is incredible. As soon as you just change one little aspect of the actuarial assumption, it is significant what the effects are in terms of the bottom line on that corporation. That is true in everything, but . . .

Mr. Woods: Perhaps I can clarify that because as the actuary for Canada Post I was directly involved. It was not dealing with the pension benefits; it was dealing with the severance pay benefits, which are very akin to pension benefits. Instead of having a series of payments, there was one lump sum payment at retirement. Probably the representations you have been talking about come from one accounting firm on an informal basis, but it is true that we have significant problems in relating actuarial principles and actuarial present values to accounting principles. I think our joint committee of the CICA and the institute are trying to resolve those problems, but like a lot of problems with pension plans it is complex and it does not lend itself to immediate, clear accounting solutions.

[Translation]

M. Chapman: Mais il y a toujours moyen de faire quelque chose de ces régimes.

M. Dobell: Justement, et c'est la raison d'être du comité, n'est-ce pas?

Mais certains voudraient qu'on pousse l'argument un peu plus loin. Si on choisit la répartition, pourquoi ne pas répartir sur une population plus grande, et pourquoi pas des régimes multi-employeurs, ou même des régimes de pensions du Canada? Ils offrent tous les avantages de la transférabilité, de la réciprocité, et ainsi de suite, comme vous l'avez mentionné plus tôt.

M. Chapman: C'est donc une question d'équilibre entre ce qui est obligatoire pour tout le monde et ce qui est laissé à la discrétion individuelle . . .

M. Dobell: Oui. C'est bien ça.

M. Chapman: . . . et ça, c'est une question politique.

M. McCrossan: Et il faut se demander quel est le niveau approprié de répartition, déterminer s'il y a des économies réelles et s'interroger sur toutes les questions de formation du capital, et ainsi de suite. Il faut chercher à savoir si les fonds du gouvernement seront investis de façon productive, ou si l'on aura tendance à adopter la formule de financement par répartition, ce qui a été la tradition des régimes gouvernementaux dans le monde entier, sans qu'on tienne compte des conséquences à long terme.

Le président: Puis-je poser la question suivante, parce qu'elle est intéressante du point de vue de votre profession. Par exemple, l'Association des comptables professionnels du Canada m'a dit—je ne sais pas si c'est dans son témoignage ou en privé—qu'elle avait des difficultés avec les membres de votre profession sous le rapport . . .

M. McCrossan: Nous avons également de la difficulté avec eux.

Le président: Avez-vous un comité de travail conjoint pour tenter de résoudre ce problème? Je pense qu'un bureau de comptables a été chargé d'analyser la Société canadienne des Postes et de se pencher en particulier sur les engagements à long terme du fonds de pension. C'est incroyable. Dès que vous changez un petit aspect de l'hypothèse actuarielle, les conclusions changent radicalement. Cela est vrai dans tout, mais . . .

M. Woods: Je peux peut-être vous l'expliquer, parce que, à titre d'actuaire de la Société canadienne des Postes, j'ai participé directement à l'exercice. L'analyse ne portait pas sur les prestations de pension; elle portait sur les allocations de fin de service, qui se rapprochent beaucoup des prestations de pension. Plutôt que d'avoir une série de versements, on donne un montant global au moment de la retraite. La critique que vous avez entendue est probablement venue d'un bureau de comptables, à titre non officiel, mais il est vrai que nous avons beaucoup de problèmes à concilier les principes d'actuariat et les valeurs actuarielles courantes avec les principes de comptabilité. Je pense que notre comité conjoint de l'Institut canadien des comptables agréés et de notre institut essaie de résoudre ces problèmes, mais comme beaucoup d'autres problèmes du

[Texte]

However, it is quite true that in varying the assumptions, whether it be in a pension plan for the Canada Post or for the severance pay benefits, they are very sensitive to changes in assumptions and methods.

Mr. Chapman: That is just one example of where opportunities to fund plans by different cost methods or different assumptions do give you a different answer.

The Chairman: Usually the practice we have seen before the committee in terms of operating pension funds is that the implicit value attached from an actuarial standpoint for return on investment is pretty low, 6%, despite the fact that we see . . .

Mr. Chapman: Of course that is a fairly recent phenomenon.

The Chairman: Yes, so it has really in your opinion from an actuarial standpoint only been a period of five years of high inflation where you had that difficulty?

Mr. McCrossan: The important thing is not the absolute level of return on interest; it is the interrelation of the wage scale with the interest scale with the cost of living scale in a pension design.

The Chairman: Right.

Mr. McCrossan: The absolute level does not change the cost very much, whether you priced at a 12% nominal interest rate or a 6% nominal interest rate. On the other hand, the provincial pension authorities in order to ensure that there is enough money set aside for pensioners put a strong bit of moral suasion on actuaries not to use interest rates above 7%. They question funds that are funded more weakly than that as setting aside a reasonable amount of money for the employees.

• 1120

The federal and provincial governments have opposite objectives. The federal government wants the lowest possible contributions in a way so there is the lowest amount of tax revenue lost. The provincial governments try to get the contributions up to the highest level to provide the maximum amount of security for the employee. You are always balancing the two things.

The Ontario Pension Commission made a habit of questioning, until extremely recently, any valuation with more than 7% interest rates; they would not approve it automatically. They say: Justify your use of this rate; explain why you think you can do this sort of thing.

The Chairman: I just want to ask one last question. Your professional background is going to help the committee, I hope, in dealing with all of these issues. Clearly, what you are saying to this committee this morning is that whatever recommendations we make, let us make sure we do not lose the objective of pension reform by swinging things more toward this money purchase area. Now, in the proposals in the green

[Traduction]

domaine des pensions, les problèmes sont complexes et ne se prêtent pas à des solutions immédiates et claires sur le plan de la comptabilité.

Cependant, il est très vrai qu'en changeant les hypothèses, on doit s'attendre à des résultats bien différents; que ce soit le régime de pension de la Société canadienne des Postes ou les allocations de fin de service, ils sont très sensibles à tout changement d'hypothèses et de méthodes.

M. Chapman: Ce n'est qu'un exemple du fait que vous obtenez des résultats différents selon les méthodes de comptabilité ou les hypothèses utilisées.

Le président: D'après ce qui a été rapporté au comité en ce qui concerne l'administration des fonds de pension, la valeur implicite, du point de vue actuariel, du rendement sur l'investissement est relativement faible, 6 p. 100, malgré le fait que nous voyons . . .

M. Chapman: Mais c'est un phénomène relativement récent.

Le président: Oui; alors, vous pensez vraiment, du point de vue actuariel, que ce phénomène n'existe que depuis les cinq dernières années d'inflation élevée?

M. McCrossan: L'important, ce n'est pas le niveau absolu de rendement des intérêts; c'est le rapport entre l'échelle des salaires et l'échelle des intérêts, en fonction de l'échelle du coût de la vie.

Le président: C'est vrai.

M. McCrossan: Le niveau absolu ne change pas substantiellement le coût, que vous ayez un taux d'intérêt de 12 p. 100 ou de 6 p. 100. Par ailleurs, les responsables des régimes de pension provinciaux exercent beaucoup de pressions morales sur les actuaires pour qu'ils n'utilisent pas de taux d'intérêt supérieurs à 7 p. 100, afin de s'assurer qu'il y ait suffisamment de fonds pour les pensionnés. On discute de fonds qui sont investis de façon beaucoup moins efficaces, afin de s'assurer des fonds nécessaires pour les employés.

Les gouvernements fédéral et provinciaux ont des objectifs différents. Le gouvernement fédéral souhaite des cotisations aussi faibles que possible, de manière à minimiser ses pertes de revenus fiscaux. Les gouvernements provinciaux essaient d'avoir des cotisations aussi élevées que possible, afin d'offrir le plus de sécurité possible aux employés. Il faut chercher l'équilibre entre les deux.

La Commission ontarienne des pensions avait l'habitude, jusqu'à tout récemment, de contester toute évaluation assortie d'un taux d'intérêt supérieur à 7 p. 100; elle ne l'approuvait pas automatiquement. La commission demandait de justifier ce taux, d'expliquer pourquoi on pensait pouvoir l'utiliser.

Le président: Je voudrais poser une dernière question. Votre expérience professionnelle aidera le Comité, j'espère, à traiter de toutes ces questions. Ce qui ressort clairement de vos propos, ce matin, c'est que, peu importe les recommandations que fera le Comité, il faut s'assurer de ne pas perdre de vue l'objectif de la réforme des pensions, en penchant trop du côté des régimes de retraite à cotisations fixées d'avance. Parmi les

[Text]

paper we have had excess interest, which you have clearly marked as the most expensive from an actuarial—or simply the most expensive additional cost to employers who do have pension plans, correct?

Mr. McCrossan: That is right.

The Chairman: Number two: Which would be more costly in your opinion from an actuarial background, the vesting of two years or survivors' benefits? Because I know you have some concerns on survivors' benefits. In your opinion, would it be more expensive?

Mr. McCrossan: Survivors' benefits can be done without cost, other than the administrative cost, if the basis of implementing them is actuarial equivalents. In other words, let us say that a pension plan currently promises to provide a pension for life, guaranteed 10 years. If the legislation says that regardless of the form of benefit promised you must convert that into a last survivor pension, which reduces on the first death, using actuarial equivalents there is no cost to the pension plan. If the legislation, on the other hand, says that promised benefit, which is life guaranteed 10, must promise to pay the same benefit and now provide a last-survivor pension, there is additional cost.

The Saskatchewan model, I guess, is the first type of model. You continue to have as the normal form the benefit that was already there, but you provide for automatic conversion into this to provide the survivors' benefits; the spouse in this case must sign off or waive the rights before they can elect any other form. That type of approach would not cost anything, other than some administrative work. Basically, it would cost nothing.

The Chairman: Mr. Reid, did you want to ask something?

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, I do not know if I can add anything to it, but I too received the same impression from the witnesses that to move back to money-purchase forms of pensions was a retrograde step. Nevertheless, I have a strong reaction that the industry and the employer is going to be much more cautious on a specific defined benefit plan than otherwise. That is our problem with respect to vesting and portability and unisex tables as a number of features we tried to emphasize here today.

If we are going to look forward, I was opting in favour—particularly as a result of Mr. McCrossan's exchange on the unisex tables—of options. The only way you are going to have options is really if you have a fund of money available at the age of pension and determine what you are going to do with it. Otherwise, it is a defined benefit plan and is fixed now with the limitations that are going to be established at the time of fixing them. To my mind, it is going to be a restriction on our desire to obtain early vesting, our desire to provide greater portability for a more mobile work-force.

I recognize that the marketing of money purchase plans may not be your problem, or your actuaries, but I hardly see the

[Translation]

propositions du livre vert, nous avons la méthode des intérêts excédentaires, qui, selon vous, est la plus onéreuse sur le plan actuariel, ou celle qui coûterait le plus cher aux employeurs qui ont déjà des régimes de pension. N'est-ce pas?

M. McCrossan: C'est vrai.

Le président: Deuxièmement, d'après vous, selon votre expérience dans l'actuariat, qu'est-ce qui coûterait plus cher: la dévolution au bout de deux ans, ou les prestations aux survivants? Parce que je sais que vous avez certaines réserves au sujet des prestations aux survivants. D'après vous, est-ce que ce serait plus cher?

M. McCrossan: Les prestations aux survivants peuvent être versées sans qu'il en coûte un sou, sauf pour les coûts administratifs, si la base d'application du régime est fondée sur des équivalents actuariels. Autrement dit, disons qu'un régime de pension prévoit verser une pension à vie, avec garantie de dix ans. Si la loi dit que, peu importe la sorte de prestations prévues, il faut convertir la pension en une pension destinée au dernier survivant, pension qui diminue lors du premier décès, en utilisant des équivalents actuariels, cela ne coûte pas plus cher. Par ailleurs, si la loi dit que les prestations prévues, qui sont garanties pour une période de dix ans, doivent être versées au même titre qu'une pension au dernier survivant, cela impliquera des coûts additionnels.

Le modèle de la Saskatchewan est le premier en son genre. La formule de prestations demeure la même, mais il est prévu de convertir automatiquement la pension en prestations destinées au survivant; le conjoint doit alors renoncer à ses droits avant de choisir une autre forme de pension. Ce genre de démarche ne coûte rien, sauf quelques efforts administratifs. Essentiellement, cela ne coûterait rien.

Le président: Monsieur Reid, aviez-vous une question à poser?

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, je ne sais pas si je peux ajouter quelque chose d'utile, mais moi aussi, j'ai eu l'impression que si on revenait à des régimes de pension à cotisations fixées d'avance, ce serait faire un pas en arrière. Cependant, j'ai bien l'impression que l'industrie et l'employeur seront beaucoup plus prudents qu'auparavant, en ce qui concerne les régimes de pension à prestations déterminées. C'est ce qui nous ennuie avec la dévolution, la transférabilité, les tables unisexes et un certain nombre d'autres caractéristiques que nous avons essayé de faire ressortir ici aujourd'hui.

Je serais en faveur—particulièrement après avoir entendu les propos de M. McCrossan sur les tables unisexes—d'une formule d'option. La seule façon d'avoir des options, c'est de posséder un fonds disponible à l'âge de la retraite, dont on peut disposer à sa guise à ce moment-là. Autrement, c'est un régime à prestations déterminées, dont les limites seront fixées au moment de la souscription. À mon avis, cela nous empêcherait de réaliser notre objectif de dévolution plus rapide, ou d'assurer une meilleure transférabilité des régimes de pension à une population active plus mobile.

Je comprends que la mise en marché des régimes à cotisations fixées d'avance n'est pas votre problème, ou celui des

[Texte]

position of the witnesses being consistent and talking in terms of options available to a pensioner on reaching the age of retirement and indicating that money-purchase plans are not a good idea from the point of view of establishing an account for that purpose throughout the working years.

• 1125

The Chairman: Well, defined benefit plans do have options. They traditionally have a whole variety of options. I think what we are saying essentially is that we have two methods of providing for pensions in Canada—defined and money purchase plan—and that the Canadian pension system, although it is not perfect, is coming along quite well in maturing and developing. What your concerns are is that there are some inadequacies in the system, not that the system is totally no good. It is kind of a maturing process.

We also observe that something like 94% of employees are covered by defined benefit plans. I do not think we are here necessarily to advocate that defined benefit plans or money purchase plans are better. We are saying that they are different; their objectives are different, and the results sometimes are different.

What we are cautioning you about particularly is that you do not kind of destroy the duality of the system by enforcing money purchase concepts on everybody, so that you ensure that everybody goes to a money purchase plan; there are drawbacks to both sides. It is the same old story, nothing is perfect, you know. Having the options of the two plans available, as we now have, is unquestionably a good thing, in my view anyway.

The Chairman: I think, Mr. McCrossan, it would be very nice if you had your druthers, and it would be perfectly [inaudible—Editor] to age 45 and then switch.

On behalf of the members of the committee, may I thank you, Mr. Chapman, and your group, the Canadian Institute of Actuaries, for your testimony here. I think you have done a significant amount of work really, not only for today's brief, but in past presentations to other commissions on pension reform in the country. Just to acknowledge that, Mr. McCrossan, you will probably be getting a phone call from some of our research staff vis-à-vis the Homemakers' Pension Plan and its actuarial impact.

May I thank you for your time this morning as well.

Mr. Chapman: Thank you. I brought along a little present that I will leave with you. It really is not something that we prepared, but I thought, particularly in view of the interest expressed on unisex, I would leave it with you. It is a presentation made by, Barbara Lausenheiser, who is currently President of the Society of Actuaries, which is an international organization of actuaries in Canada and the United States—sort of the august international educational body. She is also an executive of Phoenix Mutual Life. This was a presentation made in the United States regarding Bill HR-10, Non-

[Traduction]

actuariers, mais j'ai du mal à comprendre que les témoins nous disent qu'il faut offrir des options aux pensionnés lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite, et qu'ils nous disent du même souffle que les régimes à cotisations fixées d'avance ne sont pas une bonne solution pour ceux qui veulent se constituer un compte durant leurs années de travail.

Le président: Les régimes à prestations déterminées comportent des options. Ils ont toujours offert une variété d'options. Je pense que ce que nous disons essentiellement, c'est qu'il existe deux formules de pension au Canada: les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisations fixées d'avance, et que le Régime de pensions du Canada, bien qu'il ne soit pas parfait, évolue très bien. Ce qui vous préoccupe, c'est que le système comporte certaines lacunes, sans être complètement mauvais. Il est en évolution.

Nous constatons en outre que près de 94 p. 100 des employés participent à des régimes à prestations déterminées. Je ne crois pas qu'il nous appartienne nécessairement de préconiser un régime plus qu'un autre. Nous disons que chaque régime est différent, que leurs objectifs ne sont pas les mêmes et que les résultats peuvent parfois varier.

Ce qu'il faut éviter, en particulier, c'est de détruire la dualité du système en imposant à tout le monde les principes du régime à cotisations fixées d'avance, pour que tout le monde opte en faveur de ce système, parce que chacun comporte ses inconvénients. C'est toujours la même histoire: il n'y a jamais rien de parfait. Quant à moi, c'est sans aucun doute très bien d'avoir la possibilité de choisir entre deux régimes.

Le président: Monsieur McCrossan, ce serait très bien si nous pouvions avoir le système de votre choix, et si nous pouvions changer de régime à l'âge de 45 ans.

Au nom des membres du Comité, je tiens à vous remercier, monsieur Chapman, ainsi que votre groupe, l'Institut canadien des actuaires, pour votre témoignage. Vous avez beaucoup travaillé, non seulement pour le mémoire que vous nous avez présenté aujourd'hui, mais pour d'autres exposés que vous avez faits devant d'autres commissions chargées de la réforme des pensions au pays. Monsieur McCrossan, vous recevrez probablement un appel téléphonique d'un de nos agents de recherche au sujet du régime de pension des personnes au foyer et de l'incidence actuarielle de ce dernier.

Je vous remercie du temps que vous avez passé avec nous ce matin.

M. Chapman: Merci. J'ai apporté un petit présent que j'aimerais bien vous remettre. Ce n'est pas quelque chose que nous avons préparé nous-mêmes, mais compte tenu de l'intérêt que vous avez manifesté envers les tables unisexes, j'ai pensé vous le remettre. C'est un mémoire rédigé par Barbara Lausenheiser, présidente de la Société des actuaires, qui est un organisme international d'actuaires au Canada et aux États-Unis, c'est un genre d'organe d'éducation international. Elle est aussi membre de l'exécutif de la *Phoenix Mutual Life*. C'est un mémoire qui a été présenté aux États-Unis, dans le

[Text]

discrimination in the Insurance Act. It speaks to the unisex problem from the point of view of a woman who is an actuary and a business executive. I find it quite interesting, and I thought you people might as well. So I brought a series of these copies.

The Chairman: I will tell you one thing these task forces are good for; it is the Canadian forest industry.

Mr. McCrossan: Absolutely.

These particular things that I mentioned earlier, the article on this week's Italian budget... that is my only copy. If you need any consulting advice, since the committee has to go to Rome, I am sure we can come up with a volunteer.

The Chairman: Paul is an ex-member of Parliament. I want you to know our terms of reference are within the borders of this country.

By the way, members of the committee, we are now going in camera.

AFTERNOON SITTING

• 1536

The Chairman: I call the afternoon session to order. We have three representatives. I usually try to begin as close as possible to the opening time.

We have Patrick Johnson and Cora Davenport. Patrick, if you can, usually what we attempt to do is give us perhaps a 10- or a 12-minute overview of the brief, and then work from there. It will allow more time for us to be able to question you.

Mr. Patrick Johnson (Executive Director, National Anti-Poverty Organization): Sure.

Mr. Chairman, my name is Patrick Johnson; I am the Executive Director of the National Anti-Poverty Organization. I would like to introduce Mrs. Cora Davenport, to my right, who is the President of NAPO; Mrs. Davenport is from Hamilton. She is going to say a few words before I begin talking a bit about our presentation.

The Chairman: Very good.

Mrs. Cora Davenport (President, National Anti-Poverty Organization): I am very pleased to be able to present our brief today before this committee. I would like to maybe talk a little bit about NAPO. It is a national voluntary organization, and most people who are connected with the organization are people at low to moderate incomes. We have individuals and groups from across the country. We reformed a few problems in 1970. We started to re-organize and present briefs to different individuals and different parliamentary committees. We try to advocate on behalf of the people at the national level to help them with their issues at the local or national level.

I think what I would like to do now is turn it over to Patrick and let him go with our brief.

The Chairman: Very good.

[Translation]

cadre de l'étude du projet de loi HR-10, intitulé: «*Non-discrimination in the Insurance Act*». Le mémoire traite du problème des tables unisexes vu par une femme qui est actuaire et membre de l'exécutif d'une entreprise commerciale. Je l'ai trouvé très intéressant, et j'ai pensé qu'il vous intéresserait aussi. Alors, j'en ai apporté plusieurs exemplaires.

Le président: Je peux vous dire à quoi servent les groupes de travail: soutenir l'industrie forestière canadienne.

M. McCrossan: Absolument.

Ce dont je vous ai parlé plus tôt, l'article sur le budget italien de cette semaine, c'est mon seul exemplaire. Si vous avez besoin de consultant, comme le Comité doit se rendre à Rome, je suis sûr que nous pourrions vous trouver un volontaire.

Le président: Paul est un ancien député. Je voudrais vous faire remarquer que notre mandat nous limite à l'intérieur du pays.

Membres du Comité, je vous rappelle en passant que la réunion se poursuit à huis clos.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: La séance de l'après-midi est ouverte. Nous avons trois représentants. J'essaie habituellement de commencer à l'heure.

Nous accueillons Patrick Johnson et Cora Davenport. Patrick, d'habitude, on vous donne dix ou douze minutes pour faire ressortir l'essentiel de votre mémoire; ensuite, on part de là. Cela donne plus de temps pour les questions.

M. Patrick Johnson (directeur exécutif, Organisation nationale anti-pauvreté): Certainement.

Monsieur le président, je m'appelle Patrick Johnson; je suis directeur exécutif de l'Organisation nationale anti-pauvreté. J'aimerais vous présenter M^{me} Cora Davenport, à ma droite, présidente de l'ONAP; M^{me} Davenport vient de Hamilton. Elle va vous dire quelques mots avant que je ne vous parle de notre mémoire.

Le président: Très bien.

Mme Cora Davenport (présidente, Organisation nationale anti-pauvreté): Je suis très heureuse d'avoir l'occasion de vous présenter notre mémoire aujourd'hui. J'aimerais vous parler un peu de l'organisation. C'est un organisme national bénévole, et la plupart de ses membres sont des personnes à revenu moyen ou faible. Il réunit des individus ou des groupes partout au pays. Nous avons corrigé quelques problèmes en 1970. Nous avons commencé à nous réorganiser et à présenter des mémoires à différentes personnes et différents comités parlementaires. Nous tentons, au nom des instances nationales, d'aider à résoudre les problèmes à l'échelle locale ou nationale.

J'aimerais maintenant passer la parole à Patrick, pour qu'il vous parle de notre mémoire.

Le président: Très bien.

[Texte]

Mr. Johnson: Thank you. I would also like to express our appreciation for the invitation and the chance to address some of the issues in the green paper from the perspective of low-income Canadians.

In reading through some of the transcripts of your previous hearings—and you may be interested to know that some people actually read them . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): We are thrilled.

The Chairman: You are the first one who has had the courage to admit it.

Mr. Johnson: I cannot admit to being thrilled exactly, but I was struck by the testimony of John Bulloch and the Federation of Independent Business, among other people. I was particularly struck by the fact that he mentioned that his organization has a research budget of approximately half a million dollars, which is more than double NAPO's total operating annual budget. I mention that only by way of pointing out that our brief is probably not nearly as detailed and as technical as was John Bulloch's.

We have tried to do the best we can, however, in terms of addressing a fairly complex issue and trying to address it from the point of view of low income people. In our brief we took a fairly broad sweep at the whole issue of pension reform. In particular, we wanted to touch on a few issues that we think are of particular concern to our constituency, and which may not have been fully addressed yet by this task force.

We took a look first at the issue of pension reform from the point of view of the working poor, and then looked at pension reform from the point of view of the non-employed poor. With respect to the working poor, the best estimates that we were able to come up with using Statistics Canada's poverty line or low-income cut-offs and a recent report published by the Ontario Economic Council suggest that there are in excess of 400,000 working-poor family heads in Canada. I think that was on the basis of 1979 or 1980 data. In addition to that, there are also some working poor individuals. So we are probably talking about 400,000 to 500,000 people who would qualify as being termed the working poor.

• 1540

With respect to the issue of whether improvements are best made to the private pension scheme or to public plans, from our perspective it seems the route to pension reform is clear; that route should be an expansion of the public plan. The lack of coverage of workers by private plans is well understood. The green paper suggested that, in terms of all employed paid workers, only 47.7% actually participated in employer-sponsored plans.

We believe, though, the green paper may have underestimated the extent to which low-income workers are not covered by private plans. We had the advantage of going through some material prepared by the National Council of Welfare. They have been working on a paper on pension reform for some time

[Traduction]

M. Johnson: Merci. J'aimerais également vous remercier de nous avoir invités et de nous donner l'occasion d'aborder certaines questions du livre vert du point de vue des Canadiens à faible revenu.

En lisant les comptes rendus d'audiences précédentes—et vous serez peut-être heureux d'apprendre que certains les lisent . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Nous sommes ravis.

Le président: Vous êtes la première personne qui a eu le courage de l'admettre.

M. Johnson: Je ne peux pas dire que je suis ravi, mais j'ai été frappé, entre autres, par le témoignage de John Bulloch, de la Fédération des entreprises indépendantes. J'ai été frappé en particulier par le fait que cet organisme a un budget de recherche d'environ un demi-million de dollars, ce qui est plus que le double du budget annuel d'exploitation global de l'ONAP. Je vous dis cela simplement pour vous avertir que notre mémoire ne sera probablement pas aussi détaillé et technique que celui de John Bulloch.

Nous avons cependant fait de notre mieux pour aborder une question relativement complexe et vous présenter le point de vue des gagne-petit. Nous avons abordé de façon relativement générale toute la question de la réforme des pensions. Nous voulions traiter notamment de quelques questions qui nous intéressent particulièrement et que vous n'avez peut-être pas encore abordées en profondeur.

Nous avons examiné d'abord la question de la réforme des pensions du point de vue du travailleur pauvre, et ensuite, du point de vue du pauvre sans emploi. Pour ce qui est du travailleur pauvre, selon les meilleures estimations que nous avons pu recueillir en utilisant les rapports de Statistique Canada et un récent rapport publié par le Conseil économique de l'Ontario, il y aurait au delà de 400,000 travailleurs pauvres chefs de famille au Canada. Ces chiffres remontent à 1979 ou 1980. De plus, il y a des individus isolés qui font partie de cette catégorie. Il s'agit donc, en gros, de 400,000 à 500,000 personnes que l'on peut qualifier de travailleurs économiquement faibles.

En ce qui concerne les améliorations et la question de savoir s'il faudrait plutôt les apporter aux régimes de pension privés ou aux régimes publics, nous sommes d'avis que la voie d'une réforme de l'ensemble du système des pensions passe très clairement par un élargissement du régime public. Le manque de prise en charge et de protection des travailleurs par les régimes privés n'est plus à démontrer. Le Livre vert explique, en effet, que, parmi les travailleurs et employés rémunérés, seuls 47,7 p. 100 adhèrent à des régimes à contribution de l'employeur.

Nous pensons, toutefois, que le Livre vert a pu sous-estimer le groupe de travailleurs à revenu faible qui ne sont pas pris en charge par des régimes privés. Nous avons eu la chance de pouvoir consulter les documents du Conseil national du Bien-être social, lequel nous a permis, entre autres, de consulter le

[Text]

now—it is still in the draft stage—and they were good enough to share that with us. In that paper, they estimate that in 1978, I believe, only one out of 20 of the 25% lowest-income paid employees participated in private pension plans, which is a very, very small number.

In addition to some of the other problems with private plans that are well recognized and well understood—problems of vesting, portability, indexation... it seemed to us the best route to take from the perspective of working-poor Canadians was to focus and concentrate on improvements to the public plan. That is not to suggest that changes to the private plans are not necessary; but in many cases many of those improvements would still not benefit the working poor, because they do not participate in a private plan in the first place.

We would not simply be content with an expansion of the public plans, because we believe there are some improvements that have to be made. In particular, we chose in our brief to concentrate on the issue of the method of financing the plan, because it seems to us that the burden of financing the public pension plan falls disproportionately on middle- and lower-income workers; and we believe this happens for two reasons. The first is the result of the current method of calculating the Canada and Quebec Pension Plan contributions, and the second is allowing CPP contributions as a tax deduction.

If I can just give you one example that we mentioned in the brief as well, which was provided to us by the National Council of Welfare, they took a look, using 1983 statistics, at two individuals, one of whom had contributory earnings of \$10,000, the other of whom had contributory earnings of \$50,000. They calculated what they call the contribution rate; that is basically determined by taking the required CPP-QPP contribution, subtracting the tax saving that results from that by using it as a tax deduction and taking it as a percentage of contributory earnings.

They found, in the case of the \$10,000 earner, that he or she had a contribution rate of 1.48%. In the case of the \$50,000 earner, however, the contribution rate was 0.33%, much lower. In addition to that, because the \$10,000 earner is earning much less than the pensionable earnings ceiling—which I think this year is \$18,500—he or she would qualify on retirement for a pension entitlement of only 54% of maximum benefits. The \$50,000 earner, however, would qualify for the full 100% of pension entitlements.

This lack of vertical equity in the plan is of particular concern to us, especially if we are talking about expanding the public plan, and was the reason we suggested two recommendations: first, that there be a revision to the formula for calculating contributions; and second, that we provide tax assistance through means of the tax credit rather than a tax deduction for CPP-QPP contributions.

[Translation]

projet de rapport auquel il travaille sur la question de la réforme des pensions. Dans ce document, on estime qu'en 1978, si je ne me trompe, les régimes de pension privés ne prennent en charge qu'un sur vingt des employés appartenant au dernier quart des tranches inférieures de revenu, ce qui représente évidemment un chiffre très faible.

Sans parler de toutes les difficultés que l'on rencontre dans le domaine des régimes privés, lesquels ont été bien étudiés... problèmes de dévolution, de transférabilité et d'indexation... il nous semble que le meilleur chemin à suivre, du point de vue des travailleurs canadiens les plus pauvres, est celui d'une amélioration du régime public. Il ne s'agit pas de laisser entendre que toute modification des régimes privés serait superflue; mais, dans de nombreux cas, les travailleurs démunis ne profiteraient pas de ces améliorations, puisqu'ils ne constituent que très rarement la clientèle des régimes privés.

Nous ne pourrions pas nous contenter d'une simple extension des régimes publics, car nous pensons qu'un certain nombre d'améliorations précises devraient être envisagées. Nous avons notamment choisi, dans le cadre de ce mémoire, de nous concentrer sur la question du financement du régime, lequel semble surtout être assumé par les travailleurs des tranches moyennes et inférieures de revenu; à cela, nous pensons qu'il y a deux raisons. La première tient à la méthode de calcul des cotisations des régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec et la deuxième à la possibilité de déduire cette cotisation de la déclaration d'impôt.

Si je peux vous donner un exemple que nous avons également cité dans notre mémoire et qui nous a été fourni par le Conseil national du Bien-être social, on a comparé, à partir de statistiques de 1983, le sort de deux individus, l'un avec des gains assurables de 10,000 dollars et l'autre de 50,000 dollars. On a procédé alors au calcul du taux de cotisation; celui-ci est obtenu en prenant la cotisation aux régimes de pensions ou de rentes, à laquelle on soustrait l'abattement fiscal correspondant et en calculant quel pourcentage des gains assurables le résultat représente.

Pour le premier cas, 10,000 dollars de gains assurables, le taux de cotisation est de 1.48 p. 100. Dans le deuxième cas, il n'est que de 0,33 p. 100, ce qui est nettement inférieur. De plus, puisque 10,000 dollars représentent une somme très inférieure au plafond des gains assurables... qui est fixé cette année, je crois, à 18,500 dollars... la pension correspondante ne serait que de 54 p. 100 du maximum. La personne qui gagne 50,000 dollars, par contre, aura le droit à ce maximum à 100 p. 100.

Ce manque d'égalité du haut en bas de l'échelle, que l'on retrouve dans l'organisation du régime de pension, nous préoccupe beaucoup et notamment lorsque nous pensons à un élargissement du régime public, ce qui nous a amenés à faire deux recommandations: tout d'abord, que l'on revoie la formule de calcul des cotisations; et, deuxièmement, que l'on prévoi des abattements fiscaux sous forme de crédits d'impôt plutôt que sous forme de dégrèvements au titre des cotisations du R.P.C. ou du R.R.Q.

[Texte]

That lack of equity also is of concern to us in the system of tax-assisted personal pension schemes like the RRSP, for example.

• 1545

Basically, as we understand it these are plans that use taxpayers' money to encourage people to save on their own to provide for themselves at retirement. The green paper suggested that in 1980 almost 2 million people contributed to RRSPs, and the cost to the public treasury in that year alone was \$5 billion. I recognize that this is essentially a tax deferral; however, it is also true that when people retire they generally fall into a lower income tax bracket and do not pay back the full amount they saved in terms of tax deductions. So that \$5 billion will be recouped, but certainly not all of it—not anywhere near all of that.

We then took a look at who participates, who contributes to RRSPs and who benefits from them. Again, we turned to the National Council of Welfare and some of their work. Now, these statistics are somewhat dated; they are being currently updated by the council, and it appears they still hold. On the basis of 1976 statistics, they found that only one out of twelve of the lowest-income 25% of Canadians were able to take advantage of tax-assisted plans. If you looked at the lowest-income 50%, the ratio was much better; it was one out of five. Compare that to the ratio for the highest-income 6%, which was four out of five. So it seems clear to us that tax-assisted personal pension plans are not being used by and large by the people we are concerned about—low-income, working-poor Canadians.

I think, too, it was interesting to look at who derives the benefits from RRSPs in using them as a deduction from tax. I will refer right now to the chart on page 15 of our brief, which again was prepared by the National Council of Welfare in a report they issued entitled *The Hidden Welfare System Revisited*. On the basis of 1976 figures, they took a look at who saved money, who realized the benefits of a tax savings by having an RRSP, and what percentage of the total savings went to what group. They broke it into deciles of income, and looked at the bottom 50% as one group. They determined that of the bottom 50% of income earners, the average tax saving from having an RRSP in 1976 was \$148. In terms of the top 10% income group, the average individual savings from an RRSP was \$1,168. So there is clearly a much greater advantage to upper-income Canadians in having a system that allows the contributions to plans like RRSP being used as a deduction.

They also took a look at the total tax expenditure; that is, the total amount of revenue foregone by the federal government as result of allowing RRSP contributions to be deducted.

[Traduction]

Nous avons également relevé, avec préoccupation, le même manque d'équité dans certains régimes de pension individuels, tels que le R.E.E.R., où l'on bénéficie également d'abattements fiscaux.

Essentiellement, nous remarquons que ces régimes se servent de l'argent du contribuable pour encourager les citoyens canadiens à faire des économies leur permettant de prévoir leur retraite. D'après le Livre vert, il y aurait en 1980 près de 2 millions de personnes qui cotisent aux REER, ce qui représenterait pour le Trésor public un coût de cinq milliards de dollars pour cette année seule. Tout en reconnaissant que cela ne revient en fait qu'à reporter la contribution au titre de l'impôt, il convient de ne pas oublier que les revenus des retraités sont en général inférieurs à ce qu'ils étaient pendant leur période d'activité et qu'ils ne remboursent donc pas intégralement l'impôt non payé. Cela revient à dire que ces cinq milliards de dollars ne seront pas intégralement récupérés, loin de là.

Nous avons ensuite étudié la catégorie des personnes qui cotisent aux REER et qui en profitent. Nous nous sommes encore servis des travaux du Conseil national du bien-être social. Même si les statistiques utilisées sont un peu vieilles, elles font actuellement l'objet d'une remise à jour par le Conseil, et il semble bien que les résultats restent toujours valables. À partir de statistiques de 1976, on constate que parmi les Canadiens du dernier quart des tranches de revenu, un sur douze seulement peut adhérer à un régime bénéficiant d'avantages fiscaux. Si l'on considère simplement la moitié inférieure des tranches de revenu, le pourcentage s'améliore nettement; on en retrouve là un sur cinq. Parmi les Canadiens appartenant aux 6 p. 100 des tranches de revenu supérieur, il y en a quatre sur cinq. Il ressort donc avec évidence que les Canadiens les plus pauvres ne profitent pas des régimes de pension individuels bénéficiant d'avantages fiscaux.

Je pense également qu'il a été très intéressant de voir qui profite des REER en s'en servant pour payer moins d'impôt. Je vais vous demander de vous reporter au graphique de la page 15 de notre mémoire, emprunté une fois de plus à un des travaux du Conseil national du bien-être social intitulé «Le retour sur le régime caché». À partir de chiffres de 1976, on a considéré le groupe de personnes faisant des économies grâce aux abattements fiscaux des REER, en faisant ensuite la répartition entre dix catégories de revenus. On a considéré comme faisant un seul groupe les personnes ayant un revenu appartenant à la moitié inférieure de l'échelle de revenu. Pour cette moitié inférieure, l'économie moyenne fiscale redevable au REER en 1976 était de cent quarante-huit dollars. Par contre, les individus appartenant au dixième supérieur de la tranche de revenu faisaient une économie de mille cent soixante-huit dollars au titre des REER. Il est donc bien clair que ce sont les Canadiens des tranches supérieures de revenu qui bénéficient le plus des déductions d'impôt dont on peut profiter au titre de régimes tels que le REER.

On a également considéré l'ensemble de la recette fiscale non perçue que représentaient ces abattements fiscaux au titre des REER. Seulement 1,8 p. 100 de cette recette non perçue

[Text]

They found that of the bottom 50%, only 1.8% of that foregone revenue went to the lowest half of the lowest income groups. In terms of the top 10% income group, 79% of the tax savings from RRSPs went to that group. That is the reason we have suggested in our brief that we take a look at changing the provision that now allows RRSP contributions to be deducted from tax, and instead provide a tax credit as the form of tax assistance.

It seems to us that there is not a great deal of logic in using the taxpayers' dollars to finance a personal pension saving system that is being used primarily by those who need it least—that is, upper-income Canadians. That seems to me to be the exact opposite of what it is we should be doing, which is encouraging and assisting middle- and lower-income people to provide for their own savings.

I think, too, it is important to point out that even with changes to the public pension plan, and even with changes to private pension plans, they are not going to benefit people who are not in the labour force. Clearly, any changes to earnings-related pension plans are only going to benefit those who have been or are now in the labour force.

• 1550

I think this is particularly relevant at a time when you are faced with an official unemployment rate of 12%. All of the economic forecasters that I read and heard in the last little while suggest that we are going to continue to have a high rate of unemployment for several years. That means that there are more and more people who are not participating and contributing to any kind of a pension plan, public or private. We emphasize that simply to point out that there will probably always be some people, a fairly large number of people, who for a variety of reasons are going to be dependent on the income security aspect of the pension system, OAS-GIS. I think it is important to just reiterate that point again, especially given that the current economic situation is a result of the recession.

We proposed several recommendations in our brief with respect to the group we call the non-employed poor. The first recommendation is one that I think has been made many times by many other groups; that is, that we would like to see an immediate increase in the GIS payment so that all elderly pensioners are brought up to the poverty line.

It strikes us, though, that there are two other issues with respect to GIS benefits that we are also concerned about and want to comment on because we have not heard too much about that. One has to do with the method of treating other earned income for people who receive GIS benefits. It is my understanding that the way the system works now, for every \$2 of extra income that is earned the GIS benefit is reduced by \$1. In addition to that, in those provinces where there are provincial income supplement programs they are reduced by an additional \$1. The effect of that is that for every \$2 of earned income, an individual who qualifies for GIS may lose

[Translation]

était attribuable aux personnes de la moitié inférieure de l'échelle de revenu. Par contre, 79 p. 100 de ces déductions d'impôt au titre des REER bénéficiaient aux personnes appartenant au dernier dixième supérieur de l'échelle de revenu. Voilà pourquoi nous avons proposé dans notre mémoire que l'on envisage de modifier les dispositions permettant cette déduction d'impôt au titre des REER, et de venir en aide à ceux qui en ont besoin grâce à un système de crédit d'impôt.

Par ailleurs, nous pensons qu'il n'est pas logique d'utiliser l'argent des contribuables pour financer des régimes de pension individuels, dont bénéficient avant tout ceux qui en ont le moins besoin, c'est-à-dire les Canadiens les plus fortunés. Cela revient à faire exactement le contraire de ce que nous devrions, puisqu'il faudrait d'abord encourager et aider les Canadiens des tranches de revenu moyennes et inférieures à épargner.

Je pense qu'il est également important de remarquer que les modifications éventuelles aux régimes de pension publics et même privés ne profiteront pas aux personnes ne faisant pas partie de la population active. Il est clair que toute amélioration de régime de pension calculé sur les gains ne peut bénéficier qu'à ceux qui ont fait partie ou font partie de la population active.

Je pense qu'il est important d'indiquer cela à un moment où vous vous trouvez aux prises avec un taux officiel de chômage de 12 p. 100. Toutes les prévisions économiques dont j'ai pu prendre connaissance dernièrement laissent entendre que nous allons encore devoir supporter un taux de chômage très élevé pendant plusieurs années. Cela signifie qu'il y a de plus en plus de gens qui ne participent pas et qui ne cotisent pas à un régime de pensions, public ou privé. Nous soulignons cela pour bien faire remarquer qu'il y aura toujours des personnes, en nombre relativement important, qui pour un certain nombre de raisons dépendront de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti pour leur subsistance. Il est important de rappeler cela, étant donné notamment l'état de notre économie suite à la récession.

Nous avons proposé plusieurs recommandations dans notre mémoire quant au groupe que nous appelons les personnes démunies sans emploi. La première recommandation a déjà été présentée par de nombreux groupes; il s'agit d'augmenter sans tarder les versements du SRG, afin que les revenus des retraités du troisième âge atteignent au moins le seuil de pauvreté.

Nous sommes par ailleurs très préoccupés par deux questions concernant le SRG, et nous aimerions en parler car cela n'a pas été beaucoup discuté jusqu'ici. Il s'agit tout d'abord de la façon dont on considère les autres sources de revenu de personnes qui touchent le SRG. Si je ne me trompe, pour deux dollars de revenu extérieur, le SRG est réduit d'un dollar. De plus, les provinces qui versent un complément de revenu réduisent alors ce versement d'un dollar supplémentaire. Au total, pour tout gain de 2 dollars, le SRG peut être réduit de 2 dollars. Cela représente, en fait, un impôt caché de 100 p. 100, appelons les choses par leur nom.

[Texte]

\$2 of GIS benefit. That is effectively a rate of hidden taxation of 100%; that is really what it is.

From our point of view, not only is that unfair and inequitable, it provides absolutely no incentive for low-income Canadians to put aside their own savings. In fact, I would suggest that there is probably a disincentive. If I were at the age of 60 or so, I would be getting rid of all my savings and buying things right away so that I would not lose it, because of the current system of deducting that amount from GIS and provincial income supplement programs. We believe that is a problem and should be revised.

The other problem that we have not really heard much discussion about is that even with an increase to the poverty level for all GIS recipients, and the changes in the way other income is treated, we are concerned that—and this is the best estimates that seem to be available—only 80% to 90% of people who qualify for GIS actually receive it. Looking at it another way, 10% to 20% of people who have an income that leaves them below the line where they qualify for GIS benefits are not receiving them. We wonder why. The program has been in place long enough. Certainly it is well-recognized; it is well-known, but clearly there must be some problem there. We frankly are not sure. Perhaps there is some sort of stigma attached to GIS because it is income tested, although I think we are past that point.

I have talked to a number of groups of seniors in the last little while who believe there is a problem with the understanding, with people's knowledge of what they are qualified or eligible for, and how to apply. Now Health and Welfare assures me that they go to great pains to inform people who are eligible, but nevertheless there is a problem; 10% to 20% of GIS recipients qualified do not get it. We believe that is enough of a concern to warrant some sort of study to determine exactly why those people who qualify are not receiving it. Not only is it a matter of their not receiving whatever they qualify for in GIS; in many cases the qualification and eligibility for the provincial supplement is contingent upon receipt of the GIS. So they are losing on both scores.

It is not just the elderly non-employed poor, of course. We are concerned about the absence of visible progress in the issue of disability pensions. From the green paper, we understand there are apparently discussions between the federal and provincial governments to revise the disability benefits provision in CPP. But we are concerned, because we do not see any evidence of progress on that issue. We believe that is a very important issue.

In addition to that, the National Anti-Poverty Organization is more than aware, believe me, of the extent to which poverty is really a woman's issue; and it is also especially an issue that affects older women. To just cite two pieces of evidence, the recent publication by the Canadian Council on Social Develop-

[Traduction]

Pour nous, non seulement cette mesure est absolument injuste, mais elle consiste à décourager les Canadiens des tranches inférieures de revenu de se constituer leur propre épargne. Je suppose que si j'avais 60 ans, je m'empresserais de me débarrasser de toute mon épargne en consommant, de peur de ne la perdre, puisque cela risquerait d'être déduit des versements du SRG et du complément provincial. Voilà donc un problème qui devra être étudié.

Le deuxième point dont il n'a pas été beaucoup question jusqu'ici, c'est que même en supposant que les bénéficiaires du SRG se retrouvent au niveau du seuil de pauvreté, et que l'on modifie les dispositions concernant les gains extérieurs, nous nous inquiétons de constater que, et ce sont ici les chiffres les plus précis que nous ayons pu obtenir, 80 à 90 p. 100 seulement de ceux qui ont droit au SRG le touchent effectivement. Ou bien, si vous voulez, 10 à 20 p. 100 de ceux qui, en étant au-dessous du seuil de pauvreté, ont droit au SRG, ne le touchent effectivement pas. Pourquoi en est-il ainsi? Voilà tout de même suffisamment longtemps que ce programme est en place. L'information en a été faite, on en connaît l'existence, et il doit tout de même quelque part subsister un problème. Nous ne pouvons en dire plus pour le moment. Y a-t-il une espèce de problème de fierté, dû au fait que le SRG est versé en fonction du revenu dont on dispose; nous pensons tout de même que nous n'en sommes plus là.

Les personnes âgées avec lesquelles j'ai parlé dernièrement, semblent dire que les personnes concernées ne savent pas toujours ce à quoi elles ont droit et ce qu'elles sont en droit d'exiger. D'un autre côté, le ministère de la Santé et du Bien-être social m'assure qu'il emploie tous ses efforts à informer la population de ses droits; il semble tout de même qu'un problème subsiste. Dix à 20 p. 100 de ceux qui auraient droit au SRG n'en voient pas un centime. Cette proportion est suffisante pour justifier que l'on étudie pourquoi ces personnes ne perçoivent pas leur dû. À cela s'ajoute ensuite que, puisqu'elles ne sont pas inscrites sur les listes du SRG, elles n'ont pas le droit non plus au supplément versé par la province. Elles perdent donc sur les deux tableaux.

Ca n'est pas seulement le sort des personnes âgées démunies et sans emploi qui nous préoccupe, nous nous inquiétons également de l'absence de progrès dans le domaine des pensions d'invalidité. Le Livre vert indique que certaines discussions sont en cours entre les niveaux fédéral et provincial, en vue de revoir les dispositions du RPC concernant l'invalidité. Nous nous inquiétons beaucoup car rien ne semble indiquer que les choses progressent. Nous estimons toutefois qu'il s'agit là d'un point très important.

Par ailleurs, l'Organisation nationale anti-pauvreté est parfaitement consciente, croyez-m'en, du degré auquel les femmes sont concernées par la pauvreté; et notamment les femmes âgées. Pour ne vous citer que deux exemples, je dirai qu'une publication récente du Conseil canadien de développe-

[Text]

ment, who I understand are appearing later this afternoon, pointed out that of all poor single Canadians below the poverty line in 1979, 67% were women. A more recent study by the Social Planning Council in Toronto pointed out that 7% of all widowed, separated, or divorced women between the ages of 50 and 64 in Ontario were living below the poverty line. For that reason, we have suggested the issue of the inadequate coverage that affects women and the inadequate pension benefits provided to women deserves special attention by this task force.

There have been many different kinds of recommendations made. We have not been in a position to analyse whether or not having homemakers contribute and participate to the CPP is a better route to go than some of the other changes being proposed. All we are wanting to underscore is the fact that we are terribly concerned about the situation, and we believe it does warrant special attention because of that.

Finally, I think we are somewhat struck by perhaps somewhat of an inconsistency on the part of some people who appear before this group, talking about the need for all people aged 65 to be in a situation where they do not have to live in poverty. We certainly do not quarrel with that at all; but from our point of view, it is no more acceptable that someone should live in poverty if they are 60 than if they are 65, or for that matter if they are 50 or 30.

We are especially concerned about that group who are 60 to 64, both men and women. That is why we have suggested that as one objective we should perhaps be moving in the direction of an expansion of a kind of GIS program, a kind of guaranteed income supplement program, so it would be expanded downward to cover all men and women 60 years of age and above.

Certainly as a longer-term objective, the National Anti-Poverty Organization would like to see us develop a guaranteed annual income program that would extend to all Canadians whose incomes left them below a certain level. This would apply to those who did not have adequate pension coverage. It would apply to those who are unemployed.

Now, we realize that in some ways we are swimming upstream on this particular issue at this particular time, but a guaranteed annual income has been the objective of this organization and many other regional and local low-income groups for years and years. Even though it may not be politically salable right now, that does not mean we are going to stop talking about it.

To end up, I would just like to spend a bit of time talking about the cost of pension reform. It seems clear to me, with respect especially to the public pension plan, all Canadians are going to have to accept the notion that we are going to individually have to pay more into the public plans in the near future so that we have a guarantee of some financial security at retirement. I think if Canadians are relatively assured that is happening, that the rate of contribution is relatively equitable, and if they understand the reasons why those contributions have to increase, they will accept that. I think it

[Translation]

ment social, qui doit comparaître cet après-midi—si je ne me trompe—indique qu'en 1979, 67 p. 100 des Canadiens vivant seuls et dont le revenu est au-dessous du seuil de pauvreté sont des femmes. Par ailleurs, une étude plus récente du Conseil de planification sociale de Toronto fait remarquer que 7 p. 100 des femmes veuves, séparées ou divorcées, entre 50 et 64 ans—en Ontario—vivent au-dessous du seuil de pauvreté. Voilà pourquoi nous avons voulu attirer l'attention du Comité tout spécialement sur l'insuffisante protection dont bénéficient les femmes ainsi que sur l'insuffisance de leur revenu de pension.

Diverses recommandations ont déjà été faites en grand nombre. Nous n'avons pas été encore en mesure d'analyser s'il valait mieux que les personnes à la maison participent et cotisent au RPC, que d'adopter certaines autres modifications proposées. Ce que nous voulons avant tout souligner, c'est que nous sommes très préoccupés par la situation, et qu'elle exige une attention toute spéciale.

Finalement, je pense que nous sommes quelque peu frappés par le manque de logique de certains des témoins qui comparaissent ici, et notamment lorsqu'ils parlent du besoin des personnes de plus de 65 ans de vivre au-dessus du seuil de pauvreté. Il n'est pas question de discuter cela; mais plutôt de dire qu'il n'est pas acceptable que qui que ce soit en soit réduit à la pauvreté, qu'il ait 60 ans, 65 ans, ou qu'il en ait 50 ou 30.

Nous sommes tout spécialement préoccupés par ce groupe d'âge de 60 à 64 ans, hommes et femmes. Voilà pourquoi nous proposons que l'on envisage d'élargir le programme du SRG, afin que l'on puisse en bénéficier à partir de 60 ans.

A plus long terme, l'Organisation nationale anti-pauvreté aimerait que l'on mette sur pied un programme de revenu annuel garanti, qui s'adresserait à tous les Canadiens dont le revenu n'atteint pas un certain niveau préfixé. Ce programme s'adresserait également à ceux dont les pensions ne sont pas suffisantes. Enfin, il s'adresserait également aux personnes sans emploi.

A ce propos, nous réalisons parfaitement que nous sommes un peu à contre-courant, étant donné les difficultés que nous traversons en ce moment, mais notre organisation, en même temps que d'autres groupes et organismes régionaux et locaux, poursuit depuis déjà de nombreuses années cet objectif d'un revenu annuel garanti. Même s'il n'est pas possible, pour le moment, de faire accepter cette idée au niveau politique, cela ne signifie pas que nous devons arrêter d'en discuter.

Pour finir, j'aimerais aborder rapidement la question du coût d'une réforme des pensions. Il me semble clair, et notamment dans le cas du régime public, que tous les Canadiens devront accepter l'idée que la sécurité financière à la retraite va se payer, dans un avenir très proche, d'une augmentation des cotisations au régime public. Cela ne fera aucun problème dans la mesure où la population aura la certitude que le taux de contribution est calculé équitablement, et si elle comprend pourquoi les cotisations doivent être relevées. Il y aura là tout un travail d'information à faire, mais c'est ainsi.

[Texte]

will probably take a fairly major education job, but we accept that as a given.

In addition, though, it seems to me many of the costs of pension reform—some of our recommendations, some of the recommendations of other groups—can be financed by taking a very, very close look at the tax expenditure system. Frankly, I am still amazed there is as little attention given to this issue as there is in Canada. Maybe I should not be amazed. Maybe I am still at my tender age naive, but the fact is that we continue to have in this country an income tax system that takes on the one hand and gives on the other, but tends to give upper-income people more than it gives middle- and lower-income people.

• 1600

The fact that we have never really addressed that issue seriously still boggles my mind. I would like to see this government take a very very close look at the whole system of tax expenditures to try to identify all those tax deductions that lead to the attainment of some kind of policy objective and to eliminate those that have no objective other than to provide a disproportionate share of tax savings and benefits to upper income groups. That, from our point of view, is one source of financing some of the costs of pension reform that would not entail an increased cost and an increased deficit. With that I think I will just leave it. If any of the members have questions of either of us, we will try to field them.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Johnson.

Miss MacDonald and Mr. Miller, in that order. Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

May I say welcome to NAPO. It is nice to have you back before us on another matter this time. The last time it was health and welfare and child tax credits; this time it is pension reform.

There is a lot of information in your brief and a lot of it addresses the people most directly concerned in the issue of pension reform. You mentioned in your summing up that persons most in need who will benefit most from pension reform are women because we can see the state today of many elderly women. However, you did not go on to make any direct recommendations. I presume what you are saying is that your general recommendations should eliminate that. At the same time, before I ask you questions coming out of your brief, could you tell me whether you have given any thought to the inclusion of homemakers or spouses who work in the home in the Canada pension plan?

Mr. Johnson: Miss MacDonald, we have not had the chance to give that issue the kind of thought and discussion we think it warrants. Frankly, I have seen good arguments on both sides of the fence, those in favour of including homemakers and those that suggest there are some disadvantages to the

[Traduction]

De plus, je pense qu'une partie importante du coût de la réforme des pensions—il en est question dans nos recommandations, et dans celles d'autres témoins—peut être financée en revoyant le système de dégrèvements fiscaux. Je suis encore absolument effaré de voir à quel point on consacre peu d'attention à cette question. Peut-être devrais-je l'accepter. Peut-être suis-je encore dans l'âge d'une certaine innocence, mais un fait est certain: Nous continuons à avoir dans ce pays un système d'impôt sur le revenu qui prend d'une main ce qu'il donne de l'autre, mais qui tend surtout à donner aux plus favorisés plus qu'il ne donne aux personnes des tranches moyenne et inférieure de revenus.

Le fait que cette question n'ait jamais été étudiée sérieusement continue à me chiffonner. J'aimerais voir notre gouvernement se pencher sérieusement sur ce système des abattements et avantages fiscaux, pour faire la part entre ceux qui permettent effectivement de réaliser tel ou tel objectif politique et ceux qui n'ont aucune raison d'être autre que de faire profiter indûment les groupes des tranches supérieures de revenu. De notre point de vue, c'est de ce côté qu'il faut chercher des sources de financement possibles à la réforme des pensions, afin que celle-ci ne se traduise pas par des coûts accrus et un déficit plus lourd. Là-dessus je terminerai. Si les membres du Comité ont des questions à nous poser, nous ferons notre possible pour y répondre.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Johnson.

M^{lle} MacDonald et M. Miller, dans l'ordre. Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci.

Je souhaiterai tout d'abord la bienvenue à l'ONAP. Il est agréable de pouvoir discuter avec vous d'un autre sujet cette fois-ci. La dernière fois, il s'agissait de santé et de bien-être social et de crédits d'impôt pour enfant; cette fois-ci, c'est la réforme des pensions.

Votre mémoire est riche en information, et parle véritablement à ceux qui sont le plus directement concernés par cette question de la réforme des pensions. Dans votre résumé, vous indiquez que les personnes les plus nécessiteuses qui bénéficieraient le plus de cette réforme seraient les femmes, étant donné notamment la situation des femmes âgées aujourd'hui. Toutefois, vous n'avez pas véritablement fait de recommandations précises. Vous pensez sans doute que vos recommandations générales y pourvoient. En même temps, et avant que je ne pose des questions sur votre mémoire, pourriez-vous me dire si vous avez pensé au problème que représentait la prise en charge des personnes qui restent à la maison par le Régime de pensions du Canada?

M. Johnson: Mademoiselle MacDonald, nous n'avons pas pu encore y réfléchir autant que la question l'exigerait. Franchement, j'ai pu constater qu'il y avait du pour et du contre, certains sont en faveur d'une telle mesure, et d'autres prétendent que cela présenterait certains inconvénients. Voilà la

[Text]

inclusion of homemakers in the pension plan. This is the reason that, rather than coming up with one specific recommendation about the best means to redress some of the inadequacies of the pension plan that affect women, we simply red-flagged our concern about that issue broadly; but in terms of a specific recommendation, pro or con inclusion of the homemakers, for example, we have not had the chance to give that a thorough, adequate hearing.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Let me go to some of the recommendations in your brief. On page 6, you state in the first paragraph:

The National Council of Welfare estimates that only 10% of workers who contribute to private plans will actually receive the full amount of their benefits because of problems with vesting and portability.

Can you tell me what you mean by the full amount of benefits? This is the first time we have heard this statistic. I would like to know where this has come from and what you are basing it on—or indeed, what the National Council of Welfare based it on.

Mr. Johnson: To be perfectly honest, I am not sure—and this goes for almost all the statistics. I suppose what I would suggest you do is be in touch with . . . I am not sure whether they are planning to submit or are going to have their paper available to submit to this task force before you wrap up their work. I think that is their goal, but I would in any case be in touch with the National Council of Welfare and at least try to get a draft copy of their paper. I have simply taken some of the statistics in their background paper that were of particular interest to us to strengthen our arguments.

I am not sure how they actually derived that particular figure. From talking with Ken Battle, the director, I think probably the major problem has to do with vesting and portability—the maximum benefits provided in the pension plans if a person had stayed for 10 years, for example, and issues of portability. Only 10% of people who participate in those plans actually receive the full maximum possible amount of benefits that would be provided by that plan. That is my understanding of what that figure means. Now how they derive it I do not know.

• 1605

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I understand it; I just find it a pretty startling statistic, and that is why I would like to know more about it.

Mr. Johnson: I think it is too.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Recommendation No. 5 on page 17 of your brief reads:

That there be an immediate increase in the Guaranteed Income Supplement so that the income of all elderly Canadians 65 and over be brought up to the Statistics Canada poverty line.

Now when we cite poverty lines, and even Statistics Canada poverty lines, we have a variety of them. There are different

[Translation]

raison pour laquelle, plutôt que de vous présenter des recommandations précises, en matière de régime de pension concernant les femmes, nous avons préféré vous signifier notre profonde inquiétude à ce sujet; mais, pour ce qui est d'une recommandation précise, je dois dire que nous n'avons pas pu encore tenir de réunion approfondie sur cette question des personnes restant à la maison et du Régime de pensions du Canada.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vais passer à certaines de vos recommandations, dans le mémoire. À la page 6, vous dites au premier paragraphe:

Le Conseil national du bien-être social estime que seulement 10 p. 100 des travailleurs qui cotisent à des régimes privés recevront véritablement l'intégralité de leur pension, en raison des problèmes associés à la question de la dévolution et de la transférabilité.

Pouvez-vous me dire ce que vous entendez par l'intégralité de la pension? Voilà la première fois que cette statistique nous est présentée. J'aimerais savoir d'où elle sort, et à partir de quoi le Conseil national du bien-être social a fait ce calcul.

M. Johnson: Très honnêtement, je n'en suis pas certain moi-même; cela d'ailleurs est toujours le problème avec les statistiques. Je vous conseillerais peut-être de contacter . . . je ne sais pas si le Conseil a l'intention de vous soumettre son rapport avant que votre Comité n'ait lui-même fini ses travaux. Je pense qu'ils en ont l'intention, mais je vous conseillerais tout de même de contacter le Conseil national du bien-être social pour essayer au moins d'avoir une version provisoire du document. J'ai simplement utilisé certains des tableaux statistiques de leur document de travail qui pouvaient nous intéresser dans notre argumentation.

Je ne sais pas comment ce chiffre a été calculé. Ayant discuté avec Ken Battle, le directeur, je pense que l'essentiel réside dans le problème de la dévolution et de la transférabilité; pour le reste, il s'agit de la pension maximum prévue par un régime de pension après 10 années de service, par exemple, compte tenu des dispositions de transférabilité. Seuls 10 p. 100 des participants à ces régimes reçoivent effectivement le plein montant maximum possible de prestations offertes par ces régimes. C'est mon interprétation de ce chiffre. Maintenant, comment le calculent-ils, je n'en sais rien.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je le comprends, je trouve que c'est assez incroyable et c'est la raison pour laquelle j'aimerais en savoir plus.

M. Johnson: Je le trouve également.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Votre recommandation n° 5 à la page 17 de votre mémoire est la suivante:

Qu'il y ait augmentation immédiate du supplément de revenu garanti afin que le revenu de tous les Canadiens âgés de 65 ans et plus corresponde au minimum au seuil de pauvreté défini par Statistique Canada.

Lorsque nous citons les seuils de pauvreté, et même ceux de Statistique Canada, il y en a toute une gamme. Il y a différents

[Texte]

poverty lines for urban centres, for rural centres, for single persons, for couples. What do you mean there by the Statistics Canada poverty line?

Mr. Johnson: I think in the case of individuals, clearly we are talking about single people as our primary concern. I think the majority of people who would benefit from an increase in GIS would be single people. We are also including now couples as well, but I think our primary concern is singles, many of whom are living below the poverty line over the age of 65. That is not the case so much for couples.

In terms of the division, or the variation in Statistics Canada figures for geographic areas, I think they basically set the poverty line on the basis of the size of a particular area—population of 500,000 and more at one end, and a rural area at the other end.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I realize that, but when you are introducing a poverty line you are going to have to take a median.

Mr. Johnson: But I am not so sure that is the case. It seems to me that it is not that difficult if you accept that there is that kind of variation and division in poverty lines, and that someone in a rural area may not need as much income to be at the poverty line as someone in an urban area. It is not that difficult, given modern technology, to determine the amount that person is eligible for. To be honest with you, I do not know that it is most appropriate to provide a mean as the poverty line. Perhaps there is some advantage to having a variation so that it would depend on the geographic community that the individual lived in.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I want to tell you, with all due regard—and I accept that—that if you think it can be sold politically to the people in the rural parts of the country that they should be in receipt of a lower income, because they live in rural areas, than their city counterparts, woe betide the politician who tries . . .

Mr. Johnson: I can appreciate the dilemma it would put you in.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But let me go on, because I know there are others who want to ask questions.

In your recommendation No. 6, the one that has to do with the tax-back rate on GIS, you say that this would benefit most those on the border as qualifying for GIS. If you put that proposal into effect, it would probably cost about \$500 million to effect that improvement.

What I would like to ask you is: Knowing that there is only a limited amount of money to work with at the outset, where would you put the priority on that recommendation, or on the recommendation that those already over 65 and living below the poverty line should be brought up to an adequate income? Which of the two recommendations? I am not trying to put you on the spot.

Mr. Johnson: No.

[Traduction]

seuils de pauvreté s'appliquant aux centres urbains, aux centres ruraux, aux personnes seules ou aux couples. Qu'entendez-vous par seuil de pauvreté de Statistique Canada?

M. Johnson: Il est clair que dans le cas des particuliers, c'est aux personnes seules que nous nous intéressons le plus. À mon avis, la majorité de ceux qui profiteraient d'une augmentation du SRG serait les personnes seules. Nous commençons également à inclure les couples, mais ce sont les personnes seules dont beaucoup vivent en-dessous du seuil de pauvreté après 65 ans qui nous concernent le plus. Chez les couples, le cas n'est pas aussi fréquent.

Pour ce qui est des différences ou des variations des chiffres de Statistique Canada en fonction des régions géographiques, je crois qu'ils établissent avant tout le seuil de pauvreté en fonction de la densité démographique—population de 500,000 et plus à un bout et région rurale à l'autre bout.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je comprends, mais introduisant un seuil de pauvreté, il vous faut choisir un seuil intermédiaire.

M. Johnson: Je n'en suis pas certain. Il me semble que cela n'est pas si difficile si vous admettez la réalité de ces différents seuils de pauvreté et que, dans une zone rurale, il n'est peut-être pas nécessaire d'avoir autant de revenus pour atteindre le seuil de pauvreté que dans une zone urbaine. Il n'est pas si difficile avec la technologie moderne de déterminer le montant auquel une personne devra avoir droit. En toute honnêteté, opter pour la moyenne des seuils de pauvreté ne serait peut-être pas le plus approprié. Permettre des variations pourrait offrir des avantages car cela ferait dépendre le montant de la communauté géographique dans laquelle la personne vit.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Permettez-moi de vous dire que si vous pensez qu'on puisse vendre politiquement aux habitants des régions rurales de ce pays qu'ils devraient recevoir des revenus inférieurs à leurs homologues dans les villes parce qu'ils vivent dans des régions rurales, je plains de tout mon cœur les politiciens qui essaieraient . . .

M. Johnson: Je comprends très bien les problèmes que cela vous poserait.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Permettez-moi cependant de poursuivre car je sais que d'autres veulent poser des questions.

Dans votre recommandation n° 6, celle préconisant le remboursement d'impôt pour les bénéficiaires du SRG, vous dites que ce sont ceux à la limite du SRG qui en bénéficieraient le plus. Si cette proposition était traduite dans les faits, cela coûterait probablement environ 500 millions de dollars.

J'aimerais vous poser la question suivante. Sachant que la somme d'argent disponible pour commencer est limitée, accorderiez-vous la priorité à cette recommandation ou à celle préconisant l'augmentation immédiate du revenu de ceux ayant déjà 65 ans et vivant sous le seuil de la pauvreté? Laquelle de ces deux recommandations? Je n'essaie pas de vous mettre au pied du mur.

M. Johnson: Non.

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am saying: If we were trying to make a recommendation, which would you advise us to do?

Mr. Johnson: Well, I am not going to advise you; that is the decision you have to take yourself. I am, I suppose, fortunate that I do not have to make those kinds of A or B decisions. We believe both are important.

• 1610

I am not sure, I suppose—or I guess I do not understand—why the revision to the method of deducting other income would result in that amount of cost. We are simply saying that it is not fair and there must be other formulas that can be used. I think it is warranted that if people do have other income that their entitlements to GIS decrease, but decreasing those benefits effectively at 50% or 100% rate of taxation is simply not fair. So we believe that both recommendations are important; I really do not even want to suggest that one is better or more important than the other, because I think one of the objectives of us as a society is to encourage people to set aside their own savings. By allowing that provision, regardless of what the cost is today, we are effectively providing a disincentive for lower income workers to set savings aside and we are probably encouraging them not to. It may cost us today, but if we changed it we would recoup that down the road. It is one of those difficult decisions that fortunately you have to deal with, and not me.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): A final question, Mr. Chairman.

This is in another field, but it has to do with what I think is an emerging problem in the pension field. We are seeing a two-tier system of pensions developing in this country due to the fact that our pension—and I am talking about the basic pension now, the basic old age pension... Because of the changes that were made a few years ago to the method of calculating pension payments for people who arrive in this country from other countries after they have already lived a number of years in their own country, we are going to see emerging a class of citizens in this country who after the age of 65 will not be entitled to the full basic old age pension. I wonder if your organization has had any representations made or if you have been able to assess this situation at all. Do you find that it is applying to some groups more than others? I happen to think it is applying far more to women than to men, because in many countries from which these new Canadians have arrived, reciprocal arrangements do not apply; even if they do, women in these countries were often not in pension arrangements. I see this emerging as a very real problem. I wonder whether your organization has had much to do with it.

Mr. Johnson: We have not had a great deal to do with it, other than being aware of the fact that there is a problem and it is probably going to increase. I certainly agree with you on that point. It strikes me that perhaps the change that was made several years ago was wrong and that we should take another look at that change. Certainly, our organization does

[Translation]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Si nous devons faire une recommandation, laquelle nous conseilleriez-vous?

M. Johnson: Je ne vous donnerai pas de conseils, c'est une décision que vous devez prendre vous-mêmes. Je suppose que j'ai la chance de ne pas avoir à prendre ce genre de décision. Nous croyons que les deux sont importantes.

Je ne vois pas pourquoi, ou je ne comprends pas pourquoi, la révision de la méthode de déduction des autres revenus entraînerait ce coût. Nous disons simplement que ce n'est pas juste et qu'il doit y avoir d'autres formules pouvant être utilisées. Il est juste que si les gens ont d'autres revenus, leur droit au S.R.G. diminue, mais diminuer effectivement ces prestations en les imposant à 50 ou 100 p. 100 est tout simplement injuste. Nous pensons donc que ces deux recommandations sont importantes; je ne tiens même pas à vous dire que l'une pourrait être meilleure ou plus importante que l'autre, car j'estime qu'un de nos objectifs en tant que société est d'encourager la population à se constituer sa propre épargne. En introduisant cette disposition, quel qu'en soit le coût aujourd'hui, nous incitons à la vérité les travailleurs à faible revenu à ne pas faire d'épargne, nous les encourageons probablement à ne pas en faire. C'est peut-être cher aujourd'hui, mais nous le récupérerons à long terme. C'est une de ces graves décisions que je n'ai heureusement pas à prendre, c'est à vous de la prendre.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Une dernière question, monsieur le président.

Il s'agit d'un autre domaine, mais c'est un problème de plus en plus présent dans le domaine des pensions. Nous observons la mise en place d'un système de pension à deux paliers dans ce pays dû au fait que nos pensions... je parle maintenant de la pension de base, de la pension vieillesse de base... à cause des changements apportés il y a quelques années à la méthode de calcul des prestations de pension destinées à ceux arrivant d'ailleurs dans ce pays, après qu'ils ont déjà vécu un certain nombre d'années dans leur propre pays, nous allons bientôt voir une catégorie de citoyens de ce pays qui après 65 ans, n'auront pas droit à l'intégralité de la pension de vieillesse de base. Je me demande si votre organisme a été contacté à ce sujet ou si vous avez eu la possibilité d'évaluer cette situation. Avez-vous constaté que certains groupes sont plus touchés que d'autres? Personnellement j'estime que cela touche plus les femmes que les hommes car avec nombre de ces pays d'où viennent ces nouveaux Canadiens, il n'y a pas d'ententes réciproques; et même s'il y en a, les femmes ne sont généralement pas incluses dans ces ententes. Je vois ce problème devenir très réel. Votre organisme est-il touché par ce problème?

M. Johnson: Pas vraiment si ce n'est que nous sommes conscients du fait que ce problème existe et qu'il va probablement croître. Je suis certes d'accord avec vous sur ce point. Il me semble probable que ce changement apporté il y a plusieurs années était une erreur et que nous devrions le reconsidérer. Nous ne voulons certes pas que ce pays finisse par se retrouver

[Texte]

not want to see this country get to a point where there are essentially two categories of elderly people—those who were in this country for a certain period of time, and those who came from other countries and for whatever reason the decision was made years and years ago, end up being poor, and there is not much that can be done about that. I would agree with you that the issue has to be flagged so that we do not allow ourselves to get to that point in the future.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It has already happened.

Mr. Johnson: Yes.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome our guests this afternoon and thank you for giving us a brief that I think maybe is pointed more at the people we are most concerned with on this pension task force. We have, to a large extent, been struggling to see how coverage at low income levels can be achieved. With regard to that we have had certainly representation that would, I think, exclude mandating the private pension scheme. There is a fair amount of fear, I think, amongst the business sector that that would increase costs.

• 1615

Would the private plans really affect the people you deal with in very low incomes? Do you see any possibility, if there were a mandating in the private sector, that it would really cover many more people than it does now in terms of low income?

Mr. Johnson: We considered the issue of the extension of mandatory private plans, and it seems to us there may very well be disadvantages to some low-income Canadians by implementing a mandatory private plan. The reason for this is that the figures suggest—I do not have them at my fingertips right now—it is often the smaller employers who are more apt to employ lower-income workers, and what I would be concerned might be the end result of that is a lot of smaller companies that are now employing the working poor going under as a result of that. It would result in more of our constituents moving from the working poor to the nonemployed poor. That is not desirable from their point view; it is not desirable from anyone's point of view. So that would be one of our concerns about going that route.

It strikes me, too, that the costs involved in the administration and the implementation of a system like that would be phenomenal. It would simply duplicate a mandatory plan that already exists, and to what end? Certainly, I cannot see that...

From our point of view, working poor Canadians are going to derive the benefits of an expansion of the public plan, because by and large, they are already participating and they are covered by it; and they will be able to receive the benefits of improvement relatively easily. Going the route of mandatory private pensions may eventually bring more of the people we are concerned about into the private plans. It may throw

[Traduction]

avec essentiellement deux catégories de personnes âgées—celles qui sont dans ce pays depuis un certain temps, et celles venues d'autres pays et qui par raison d'une décision prise il y a plusieurs années, se retrouvent dans la pauvreté sans qu'on puisse y faire grand-chose. Je suis d'accord avec vous, ce problème mérite d'être signalé afin que nous ne nous retrouvions pas dans cette situation.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Cette situation existe déjà.

M. Johnson: Oui.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président. J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos invités de cet après-midi et les remercier de nous avoir présenté un mémoire portant sur les personnes dont le sort préoccupe le plus notre groupe d'étude. Dans une large mesure, nous nous efforçons au maximum de déterminer comment parvenir à assurer une couverture aux revenus faibles. À cet égard, nombre des témoins se sont opposés à l'universalisation des régimes de pension dans le privé. Je crois que le patronat s'inquiète très fort de l'augmentation des coûts que cela entraînerait.

Est-ce que les régimes privés toucheraient véritablement les personnes à très faible revenu dont vous vous occupez? Pensez-vous que si les régimes de pension étaient rendus obligatoires dans le privé, cela permettrait véritablement d'assurer la couverture de beaucoup plus de personnes à faible revenu qu'à l'heure actuelle?

M. Johnson: Nous avons considéré la question de l'extension des régimes privés obligatoires, et il nous a semblé que cela pourrait fort bien désavantager certaines catégories de Canadiens à faible revenu. La raison en est que selon les chiffres—je ne les ai pas avec moi—ce sont souvent les petits patrons qui sont le plus susceptibles d'employer des travailleurs à faible revenu, et je crains que cela pourrait avoir pour conséquence que nombre de ces petites compagnies les employant ne disparaissent purement et simplement. Nombre de nos travailleurs indigents finiraient chômeurs indigents. De leur point de vue, ce n'est pas souhaitable, du point de vue de tout le monde, ce n'est pas souhaitable. C'est donc un des problèmes que pose cette solution.

Il me semble également que les dépenses d'administration et de mise en place d'un tel système seraient phénoménales. Il y aurait tout simplement duplication d'un régime obligatoire déjà existant, et pourquoi faire? Je n'arrive pas à voir...

De notre point de vue, les travailleurs canadiens indigents bénéficieront d'un élargissement du régime public, car, d'une manière générale, ils y participent déjà et sont déjà couverts; ils pourront assez facilement bénéficier des améliorations. Il est possible, en fin de compte, que l'universalisation des régimes privés fasse accéder à un plus grand nombre de ceux qui nous intéressent à ces régimes. Cependant, certains

[Text]

some out of work, however, but it would probably take a long, long time. That is why we really made the decision that the expansion of the public plans is the preferable route to go from the view of the working poor.

Mr. Miller: Okay. Have you looked at how far you want to expand the CPP? Have you figured up to 35% or 50%?

Mr. Johnson: We considered initially reaching a point of 50%, but it seems to me . . . Again, we did not make a specific suggestion because it seems to me there are some other recommendations—and I am just trying to think of which group it was right now—that are suggesting a two-tiered route. I do not fully understand it, but it would essentially be 50% up to a certain percentage of average industrial wage and then 25% or less than that above that percentage.

Frankly, we have not had the time or the resources to really analyse which of those routes might be preferable, and that is why we did not put a fixed figure there.

Mr. Miller: If it were expanded, regardless of what amount, one of the concerns would obviously be how much of today's disposable income low-income people can contribute towards a pension plan. Have you looked at some possibilities of providing tax credit for low-income people, if there were an expansion? Do you have a recommendation on that?

Mr. Johnson: That is why we have suggested quite strongly that the expansion of the public plan really should not be done until we redress some of the inequities in the financing of the plan. As the National Council of Welfare pointed out, the contribution rate to the plan is already highest now for low-income workers. If we expand the plan without changing that, we are simply going to make that worse. That is why we have suggested we take a look at developing a new formula for determining how much CPP contributions are required of individual workers and changing the contributions to a tax credit from a tax deduction, so that in the case of low-income workers, they would receive through a tax credit, at least, up to the maximum amount they had contributed to the C/QPP plan.

• 1620

Mr. Miller: I think your figures in regard to who benefits from the RRSPs, from the tax deductions, while maybe not completely catching us by surprise, are really somewhat startling when you look at particularly who the beneficiaries of those RRSPs are. Certainly, one of the strong favourable views business has—I think small employers, in particular—is the Registered Pension Account, which is basically an expansion of the RRSPs.

I guess you are telling us fairly strongly, if there is an implementation of an RPA which is locked in, we must address the taxation system to . . .

Mr. Johnson: Absolutely. There is no question about that. I go back to a comment made earlier about the purposes of

[Translation]

pourraient y perdre leur emploi, et cela prendrait probablement très longtemps. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé que du point de vue des travailleurs indigents, l'expansion des régimes publics est préférable.

M. Miller: D'accord. Avez-vous réfléchi à l'ampleur de cette expansion du R.P.C.? Jusqu'à 35 p. 100 ou 50 p. 100?

M. Johnson: Au départ, nous avons considéré une expansion jusqu'à 50 p. 100, mais il me semble . . . Une fois de plus, nous n'avons pas fait de proposition précise car il me semble qu'il y a certaines autres recommandations—j'essaie de me souvenir exactement quel est le groupe qui les a faites—préconisant un système de paliers. Je ne le comprends pas complètement, mais pour l'essentiel, il s'agirait de 50 p. 100 jusqu'à un certain pourcentage du salaire moyen, puis de 25 p. 100 ou moins au-dessus de ce pourcentage.

J'avoue que nous n'avons eu ni le temps, ni les ressources nous permettant véritablement d'analyser laquelle de ces options serait préférable, et c'est la raison pour laquelle nous ne donnons pas de chiffres.

M. Miller: Si expansion il y avait, quel qu'en soit le montant, il faudrait de toute évidence déterminer quelle part de leur revenu les personnes à faible revenu pourraient verser à un régime de pension. Avez-vous réfléchi aux possibilités de crédit d'impôt pour les personnes à faible revenu, en cas d'expansion? Avez-vous une recommandation à ce sujet?

M. Johnson: C'est la raison pour laquelle nous réclamons qu'il ne soit pas procédé à cette expansion du régime public tant que certaines injustices dans le financement de ce régime ne seront pas corrigées. Comme le Conseil national du bien-être l'a signalé, le taux de contribution au régime pour les travailleurs à faible revenu est déjà au maximum. Si nous étendons ce régime sans changer ce taux, nous ne ferons qu'aggraver la situation. C'est la raison pour laquelle nous avons proposé la recherche d'une nouvelle formule pour déterminer le montant de la contribution des travailleurs au R.P.C. et la transformation des contributions sous forme de déductions d'impôt en crédits d'impôt, afin que les travailleurs à faible revenu reçoivent sous forme de crédits d'impôt, pour le moins, jusqu'à l'équivalent du montant maximum qu'ils ont versé au R.P.C., au R.P.Q.

M. Miller: Je crois que vos chiffres concernant ceux qui bénéficient des REER, des déductions d'impôt, bien que ne nous prenant peut-être pas complètement par surprise, sont quand même assez étonnants quand on considère tout particulièrement qui sont les bénéficiaires de ces REER. Il est certain qu'une des propositions qui a le plus la faveur des employeurs—surtout des petits employeurs—est celle du compte enregistré de pension, qui pour l'essentiel est une extension des REER.

Si je ne m'abuse, vous nous dites avec force, que s'il y a mise en place de CEP avec immobilisation, nous devons revoir le régime fiscal pour . . .

M. Johnson: Absolument. Cela ne fait aucun doute. Je reviens à un commentaire précédent sur les objectifs des

[Texte]

having tax-assisted personal pension plans. It seems to me that, away back when whoever was the architect of these things thought about it, the purpose was to try to encourage those people, who were not going to end up at the end of their working lives having enough money, to provide for themselves, to result in a point where they were not then going to have to draw on the public purse. It was to try to encourage them during their working lives—and I am talking about middle- and lower-income Canadians—to set aside savings, so at the age of retirement, they would not then be in a position where they would have to depend on income-security programs. That makes a great deal of sense to me; that seems to be very logical.

But what we have ended up doing is the exact reverse of that. We have provided less encouragement and less incentive for middle- and lower-income people to contribute to plans like RRSPs, and we have provided the most incentive for the wealthiest people. It is the exact opposite. It is totally illogical, and that is why we simply could not accept going the route of an RPA, if it is simply a locked-in or expanded version of an RRSP. No, because what is happening is that the taxpayers' dollars are being used to encourage wealthy Canadians to provide for themselves. They do not need it. They are going to be okay at the age of 65.

Mr. Miller: The two options we can deal with in terms of dealing with pensions for low-income people would be an expansion of the CPP, or leaving that alone, dealing with increased benefits through OAS and GIS. What would the preference be of most people who are low-income workers? Would there be a strong preference to feeling they are contributing to their pension retirement by contributing to a CPP?

Mrs. Davenport: I think most of the people I come in contact with feel it is better to go to the CPP, because in that way, if you are working, at least you have something when you retire. I am working poor, but I do not mind paying into that; and if I have to pay more, that will not matter. I think a lot of those we are in contact with feel the same way. If you pay into the CPP, you do not mind paying into that, because when you finish, you will have something.

Mr. Miller: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

One of the recommendations you are making in your brief is that we increase the Canada Pension Plan. You do not say how much you want it increased. Do you have any idea on that?

Mr. Johnson: As I pointed out in an earlier question, we have not come up with a figure. I know there are some groups, like the Canadian Labour Congress, for example, that have suggested a figure of 50%. We are aware of some of their recommendations that suggest a two-tiered approach: 50% of the average industrial wage up to a certain level, and then a decrease over that. Frankly, we are not expert enough to be able at this point to determine which of those might be most

[Traduction]

régimes de pension individuels encouragés par certaines mesures fiscales. Il me semble que, quel qu'ait été l'architecte de cette initiative, son objectif était d'encourager ceux qui ne se retrouveraient pas à la fin de leur vie active avec suffisamment d'argent à être en mesure de pourvoir à leurs propres besoins, donc que l'État n'a pas à les prendre en charge. Son objectif était de les encourager pendant leur vie active—et je parle des Canadiens à faible et à moyen revenu—à épargner, si bien qu'à l'âge de la retraite, ils ne se retrouvent pas dépendants des programmes d'assistance. Cela me semble tout à fait sensé, cela me semble très logique.

Nous nous retrouvons dans la situation exactement inverse. Nous avons de moins en moins incité et encouragé les revenus faibles et les revenus moyens à contribuer à des régimes tels que les REER, et c'est les plus riches que nous avons encouragés le plus. C'est exactement l'inverse. C'est totalement illogique, et c'est la raison pour laquelle nous nous opposons à l'option des CEP, s'il s'agit simplement d'une version immobilisée ou élargie des REER. Non, car c'est l'argent des contribuables qui sert à encourager les Canadiens aisés à épargner. Ils n'en ont pas besoin. À 65 ans, ils n'auront pas de problème.

M. Miller: Les deux options qui s'offrent à nous en matière de pensions pour les personnes à faible revenu sont une expansion du R.P.C. ou, ceci mis à part, une augmentation des prestations de la sécurité de vieillesse et du S.R.G. Quelle serait la préférence de la majorité des travailleurs à faible revenu? Préféreraient-ils avoir le sentiment de contribuer à leur propre pension de retraite en cotisant au R.P.C.?

Mme Davenport: Je crois que la majorité des personnes que je rencontre préfèrent le R.P.C. car de cette manière, si l'on travaille, au moins on a quelque chose quand on prend sa retraite. Je suis un travailleur indigent mais cela ne me dérange pas de contribuer à ce régime, si je dois payer plus, cela ne fait rien. Je crois que nombre de ceux avec lesquels nous sommes en contact pensent de cette manière. Si vous contribuez au R.P.C., cela ne vous dérange pas car vous vous retrouverez avec quelque chose.

M. Miller: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Dans une de vos recommandations, vous préconisez l'augmentation des prestations du Régime de pensions du Canada. Vous ne citez pas de chiffre. Avez-vous une idée?

M. Johnson: Comme je l'ai déjà dit en réponse à une question précédente, nous n'avons pas fixé de chiffre. Je sais que certains groupes comme le Congrès du travail du Canada, par exemple, ont proposé le chiffre de 50 p. 100. Nous connaissons certaines de ces recommandations préconisant une méthode à deux paliers: 50 p. 100 du salaire moyen jusqu'à un certain niveau puis une diminution au-delà. Nous n'avons pas l'expertise suffisante à ce point pour déterminer laquelle de ces solutions serait la plus préférable pour les personnes qui nous

[Text]

preferable from the perspective of the people we are concerned about, and that is why we could not present a figure.

Mr. Desmarais: It is not clear in my mind how you would achieve your goals by increasing the Canada Pension Plan, how you would look after the poor, the people who need it most. Why do you not ask that the OAS be increased?

• 1625

Mr. Johnson: As I think Mrs. Davenport was suggesting before, I think most people who work would prefer when they retire to receive the benefits of an earnings-related pension program. Given a choice of receiving benefits from a pension program that they contributed into as a result of their earnings or something called OAS or GIS, I think the majority of them would prefer to receive it from a Canada Pension Plan. That is why we have recommended that route as being desirable and preferable.

Mr. Desmarais: But those who are the most in need are people who do not qualify for the Canada Pension Plan.

Mr. Johnson: Okay, that is why we also made the point. Remember now, in our brief we divided it basically into two groups, talking about the working poor about whom we are concerned as well as the non-employed poor; and that is why we do not see it as just being an either/or situation. It is not simply enough to expand the CPP, as you are suggesting, because there are now and there will always be some people—some disabled people, for example, or women on welfare—who have not participated to any great extent in the labour force, and therefore, will not derive the benefits of any changes to CPP, and who will always be dependent on OAS and GIS. So we also have to be looking at that system as well. It is not a matter of either/or, one or the other.

Mr. Desmarais: Now, on the increase in GIS that you are talking about, are you advocating universality, where you want GIS to be paid to everybody the same as OAS is?

Mr. Johnson: Basically, we see that as a long-term objective.

Mr. Desmarais: That is right, okay. Let us talk about your tax deductions now, your recommendation number 3. How would that work? It is on page 12.

Mr. Johnson: Okay, thank you. Changing the CPP contribution from a tax deduction to a tax credit, as I understand this whole system of tax credit, could be designed in any number of ways; but basically, it would provide an amount equal to the maximum CPP/QPP contribution back to the person who paid into it, based on income. So it operates exactly the same as the child tax credit does now, or that is basically the principle.

[Translation]

intéressent, et c'est la raison pour laquelle nous ne pouvons offrir de chiffre.

M. Desmarais: Je ne comprends pas très bien comment vous réaliseriez votre objectif en augmentant les prestations du Régime de pensions du Canada, comment cela avantagerait ceux qui en ont le plus besoin. Pourquoi ne demandez-vous pas que la sécurité de vieillesse soit augmenté?

M. Johnson: Comme M^{me} Davenport l'a déjà suggéré, je crois que la majorité des travailleurs préféreraient, lorsqu'ils prennent leur retraite, percevoir les prestations d'un programme de pension lié aux gains. Si on leur donnait le choix entre les prestations d'un programme de pension auquel ils auraient contribué à partir de leurs gains ou les prestations de la sécurité de la vieillesse, ou du S.R.G., je pense que la majorité d'entre eux préféreraient toucher les prestations d'un régime de pensions du Canada. C'est la raison pour laquelle nous avons recommandé cette option parce qu'elle est souhaitable et préférable.

M. Desmarais: Oui, mais ceux qui sont le plus dans le besoin n'ont pas accès au Régime de pensions du Canada.

M. Johnson: C'est la raison pour laquelle nous avons fait notre autre proposition. N'oubliez pas que dans notre mémoire, nous avons procédé à une répartition en deux groupes, en gros, avec d'un côté les travailleurs indigents et de l'autre les chômeurs indigents; c'est la raison pour laquelle nous ne percevons pas cela comme une simple alternative. Simplement étendre la portée du R.P.C., comme vous le suggérez, n'est pas suffisant, car il y a aujourd'hui, il y aura toujours des gens—des handicapés, par exemple, ou des femmes qui sont assistées sociales—qui ne font pas véritablement partie de la population active, et par conséquent, qui ne bénéficieront pas des changements apportés au R.P.C., et qui dépendront toujours de la sécurité de la vieillesse et du S.R.G. Il faut donc également considérer les possibilités de ces deux sources de revenu. Ce n'est pas une alternative.

M. Desmarais: S'agissant de cette augmentation du S.R.G. dont vous parlez, préconisez-vous l'universalité, c'est-à-dire le versement à tout le monde du S.R.G., tout comme la sécurité de la vieillesse?

M. Johnson: Nous considérons cela avant tout comme un objectif à long terme.

M. Desmarais: C'est exact. Revenons à vos déductions d'impôt, à votre recommandation numéro 3. Comment cela fonctionnerait-il? C'est à la page 12.

M. Johnson: Oui, merci. Faire correspondre la contribution au R.P.C. à un crédit d'impôt plutôt qu'à une déduction d'impôt, d'après ma compréhension du système des crédits d'impôt, pourrait être réalisé de nombreuses manières. Pour l'essentiel, un montant égal à la contribution maximum au R.P.C./R.P.Q. serait reversé à la personne qui l'aurait payé, en fonction du revenu. Cela fonctionnerait exactement de la même manière pour le crédit d'impôt pour enfants à charge, le même principe.

[Texte]

Mr. Desmarais: Yes.

Mr. Johnson: Below a certain level of income—and you could peg that basically at whatever you wanted to—people would be entitled to have back the full amount they contributed, or a partial amount. Above that level, they would not be eligible for any of it. The effect of that would be that the working poor would contribute to a plan; but if their income in a year were such that it left them below the threshold, they would receive back all that money in the form of a tax credit. For those affluent Canadians who earned above that amount, they would put in the full amount of their contributions, and they would not receive any of it back. That is a very simplistic description.

Mr. Desmarais: That is what happens now.

Mr. Johnson: No, that is not what happens; that is the direction in which we are suggesting we move.

Mr. Desmarais: What happens to the affluent Canadian right now who makes it . . .

Mr. Johnson: Right now, any tax deduction benefits upper-income Canadians more than middle- or lower-income Canadians. To give you an example, if you look at the RRSP, if individual X puts \$1000 into his RRSP and he is in the 50% tax bracket, he qualifies for tax savings of \$500.

Mr. Desmarais: I understand. No, we were not talking about the \$300. I think probably it applies there, too.

Mr. Johnson: At this point, the \$300 is now a contribution. We are suggesting moving it to a tax . . . But it does. In fact, there are two examples in there that also show there is an inequity in the system.

Mr. Desmarais: In the case of the tax credits on your resolution number 4 on page 16, tax deductions for contributions to an RRSP, would that operate in the same way?

Mr. Johnson: Yes, exactly.**Mr. Desmarais:** It is exactly the same thing.**Mr. Johnson:** Yes.

Mr. Desmarais: Okay. Now, what about your suggestion that we have a guaranteed annual income? If you ever came to that, would that not replace all your pension funds? You would do it through the tax system, I presume.

• 1630

Mr. Johnson: It would be done through the tax system. Since you want a guaranteed annual income, it would not replace some of the proposed changes that we and other groups have recommended. We believe those should still be implemented.

What a guaranteed annual income would do, though, at the very least, would be to guarantee that no Canadian would fall below a certain threshold as the result of some shortcomings or failures or flaws in the pension system. It would be sort of the last safety net. We believe some of these other suggestions will

[Traduction]

M. Desmarais: Oui.

M. Johnson: Au-dessous d'un certain niveau de revenu—et vous pourriez le fixer comme bon vous semble—les gens auraient droit au remboursement du montant total contribué, ou à un montant partiel. Au-dessus de ce niveau, ils n'auraient droit à rien. La conséquence serait que les travailleurs indigents contribueraient à un régime. Mais si leur revenu pendant l'année était tel qu'ils n'atteignent pas ce seuil, tout cet argent leur serait remboursé sous la forme d'un crédit d'impôt. Les Canadiens aisés ayant gagné plus, verseraient le total de leurs contributions, mais ne recevraient aucun remboursement. Ma description est très simpliste.

M. Desmarais: C'est ce qui se passe maintenant.

M. Johnson: Non, ce n'est pas ce qui se passe maintenant; c'est ce que nous proposons.

M. Desmarais: Les Canadiens aisés qui contribuent . . .

M. Johnson: Actuellement, toutes les déductions d'impôt avantagent plus les Canadiens à fort revenu que les Canadiens à revenu faible ou moyen. Pour vous donner un exemple, si vous prenez un R.E.E.R., si M. X. verse 1,000 dollars à son R.E.E.R. et que sa tranche d'impôt est de 50 p. 100, il a droit à une déduction de 500 dollars.

M. Desmarais: Je comprends. Non, nous ne parlions pas des 300 dollars. Je crois que cela s'applique là également.

M. Johnson: À l'heure actuelle, ces 300 dollars sont maintenant une contribution. Nous proposons un crédit . . . mais c'est bien le cas. En fait, nous offrons deux exemples dans ce document démontrant l'iniquité du système.

M. Desmarais: Au sujet des crédits d'impôt dans votre recommandation numéro 4 à la page 16, vous parlez de déductions d'impôt pour les contributions à un R.E.E.R. Est-ce que cela fonctionnerait de la même manière?

M. Johnson: Oui, exactement.**M. Desmarais:** C'est exactement la même chose.**M. Johnson:** Oui.

M. Desmarais: D'accord. Et votre proposition de revenu annuel garanti? Si elle était jamais appliquée, cela ne remplacerait-il pas tous vos fonds de pension? Vous le feriez par l'intermédiaire du régime fiscal, je suppose.

M. Johnson: On ferait appel au régime fiscal. Le revenu annuel garanti ne remplacerait pas ces changements que nous et d'autres groupes recommandons. Nous croyons que ces changements devraient quand même être effectués.

Le revenu annuel garanti aurait pour effet de garantir que nul Canadien ne tombe au-dessous d'un certain niveau à cause des faiblesses ou des défaillances du régime de pension. Ce serait, si vous voulez, l'ultime filet de sécurité. Il s'agirait d'éviter qu'il y ait des gens qui s'appauvrissent et perdent une

[Text]

avoid that situation where some people become poor and lose a great deal of income even before they retire. A guaranteed annual income would be that sort of a final safety net.

Mr. Desmarais: Is that not exactly what you are suggesting when you talk about the GIS being increased to that level?

Mr. Johnson: Yes.

Mr. Desmarais: It is the same thing.

Mr. Johnson: But that does not preclude, as I say, some of the other changes in the CPP, for example.

Mr. Desmarais: My last question, Mr. Chairman. On disability pensions, what is your suggestion?

Mr. Johnson: We support the suggestion that was made in the green paper. As I recall, that was moving to 100% of imputed retirement earnings and the flat-rate benefit going to OAS. We would support that proposal.

As I say, we are concerned. The green paper alluded to the fact that there were discussions going on between the two levels of government. I guess we are concerned about the fact that we have not seen any sort of evidence that a decision and consensus has been reached on that issue. We are concerned that we may be in a position where we are going to have to wait as long to have some of those changes introduced as we had to wait for the child-rearing provision. That is why we simply pointed out in our brief that we are not content just learning that these discussions are going on; we would like to see a little more evidence of some agreement.

Mr. Desmarais: Thank you. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: On behalf of the committee members, Mr. Johnson and Mrs. Davenport, I thank you for appearing here today and giving us your viewpoint on it. I think you recognize we have a difficult problem on our hands to solve among all the groups. Thank you for coming.

Could I call on Mr. David Ross and his colleagues from the Canadian Council on Social Development to join us at the witness table. Mr. Ross, would you introduce your delegation of three and proceed with your paper, please?

Mr. Michael Clague (President, Canadian Council on Social Development): My name is Michael Clague, and I am President of the CCSD. By good fortune, we had executive meetings this weekend in Ottawa—I am from British Columbia—and I was asked if I could stay over to join this discussion today. I welcome the opportunity to do so. I do so in the sense that I am not an expert in this area, but I am certainly delighted that as a council we have an opportunity to comment. David and Terry will be preparing a more detailed review of the paper itself.

[Translation]

grande partie de leur revenu avant même d'atteindre l'âge de la retraite. Le revenu annuel garanti serait l'ultime protection.

M. Desmarais: C'est ce que vous voulez dire lorsque vous indiquez que le supplément du revenu garanti doit être haussé à ce niveau?

M. Johnson: Oui.

M. Desmarais: C'est la même chose.

M. Johnson: Ce qui ne rend pas moins nécessaires cependant, les autres changements au Régime de pensions du Canada.

M. Desmarais: C'est ma dernière question, monsieur le président. Quelles sont vos suggestions pour ce qui est des pensions d'invalidité?

M. Johnson: Nous sommes d'accord avec les propositions du Livre vert à ce propos. Si je me souviens bien, il s'agissait de porter à 100 p. 100 la rente de retraite théorique et de faire en sorte que la partie forfaitaire soit égale à la pension de sécurité de la vieillesse. Nous appuyons ces changements.

Nous avons quand même certaines inquiétudes. Le Livre vert fait état du fait que des entretiens ont cours entre les deux paliers de gouvernement. Or, nous n'avons pas encore entendu parler d'une décision ou d'un consensus à ce sujet. Il se peut que nous ayons à attendre aussi longtemps pour ces changements que pour les dispositions relatives au soin des enfants. Aussi disons-nous dans notre mémoire que nous ne sommes pas seulement satisfaits d'entendre dire que des discussions se poursuivent. Nous voulons voir la preuve tangible d'une entente à ce sujet.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Le président: Au nom du Comité, merci à vous, monsieur Johnson, madame Davenport, d'avoir bien voulu nous faire part de vos vues aujourd'hui. Je suis sûr que vous comprenez la complexité de notre tâche qui consiste à entendre tous les groupes.

Je demanderais maintenant à M. Davis Ross et ses collègues du Conseil canadien de développement social de bien vouloir se joindre à nous à la table. Vous voulez bien nous présenter les gens qui vous accompagnent avant de commencer, monsieur Ross?

M. Michael Clague (président, Conseil canadien de développement social): Mon nom est Micheal Clague et je suis président du Conseil canadien de développement social. Je viens de la Colombie-Britannique, et lors des réunions de notre conseil de direction qui s'est réuni à Ottawa, on m'a demandé de rester jusqu'à aujourd'hui. Je me suis fait un plaisir de le faire. J'admets ne pas être un expert en la matière, mais il me fait plaisir d'exprimer le point de vue du Conseil. David et Terry prépareront une étude plus détaillée du Livre lui-même.

[Texte]

• 1635

I guess the main point I would like to make by way of preliminary introduction is that the matter of pensions for Canadians—in the press at least, until your committee began its work—has been one where most attention has been addressed to the question of whether or not we are going to be able to afford to pay these pensions as the population ages. It is refreshing to see that other issues have surfaced during the life of your work, and in the country generally.

I think it is also significant that we are much more appreciative now of a lot of changing dynamics, economically and socially, in Canadian society, which probably change the ground rules in many respects with regard to the nature of work itself and the nature of retirement. Undoubtedly this will have a bearing on the work that you will be doing. We hope we have taken these into consideration in the submission that we have made to you.

With that preliminary introduction, I am going to ask David if he would lead off our statement.

Mr. David Ross (Consultant, Canadian Council on Social Development): We have dutifully followed the instructions laid down for us by the clerk and by the committee; that is, to stick to five items. We are going to go on a little bit to address some other issues as well, but I would like to address the five issues that were requested of us in the letter.

I might say at the outset that we find a lot of good things in the green paper; I think it is a very good document, a good discussion document. We find ourselves in favour. Perhaps we might think that the brief we gave to the National Pensions Conference a couple of years ago, that most of the recommendations are contained in here now, so perhaps we influenced that. If they followed us, then we are not feeling badly.

Just on the issue of inflation protection, it need not be stressed how important it is that people can retire and then through actions not of their own end up living in poverty. So we are naturally in favour of more inflation protection in the private system, but we are a little concerned, I guess, about the document. We are not actuaries, and it is obviously very technical and a difficult question, this business of excess interest.

As far as we can follow, what we seem to see in the green paper is simply a mechanism; they are discussing a way that private pension systems can accumulate funds that could then be used to offset inflation. As far as we understand it, we do not seem to think that the difference between the base rate and the guide rate is automatically always going to generate enough funds to offset inflation. If inflation takes off very quickly, as it often does, and the guide rate is based on the last five years of long-term government bonds, there is obviously going to be a lag right there, built in.

We would like to see more discussion or more guidelines as to exactly what amount of protection workers will get. I do not think workers or pensioners care too much how the funds are generated, or whether it is called excess interest or something

[Traduction]

En guise d'introduction, je voudrais rappeler que jusqu'à ce que votre comité commence ses travaux, l'attention des Canadiens, de la presse du moins, a semblé porter sur la question de savoir si nous avions ou non les moyens de payer toutes ces pensions au fur et à mesure que notre population vieillit. Aussi, il est réconfortant de voir que d'autres questions surgissent devant votre Comité devant tout le pays de façon générale.

Il est important de noter également que nous commençons à comprendre beaucoup mieux la dynamique changeante, du point de vue économique, et social, de notre société canadienne, avec toutes les répercussions que comportent ces changements quant à la nature du travail lui-même et à la période de la vie qui correspond à la retraite. Il est certain que vos travaux le reflèteront. Nous espérons également en avoir tenu compte dans notre mémoire.

Après cette brève introduction, je vais laisser soin à David de vous livrer notre exposé sur la question.

M. David Ross (conseiller, Conseil canadien de développement social): Nous avons scrupuleusement respecté les instructions que nous a données le greffier du Comité en ce sens que nous nous en sommes tenus à cinq points précis. Nous en ajouterons d'autres brièvement par la suite, mais nous allons commencer par ces cinq.

D'abord, nous voyons beaucoup de suggestions positives dans le Livre vert. Nous pensons qu'il représente un excellent document de discussion. Nous l'appuyons. Nous osons espérer que nous avons pu avoir une influence quelconque puisque le mémoire que nous avons présenté à la Conférence nationale sur les pensions il y a quelques années contenait la plupart des recommandations que nous retrouvons maintenant dans le Livre vert. Nous nous sentons encouragés.

En ce qui concerne la protection contre l'inflation, inutile d'insister sur l'importance de veiller à ce que les personnes qui prennent leur retraite se retrouvent dans la pauvreté du fait de circonstances tout à fait indépendantes de leur volonté. Donc, nous sommes en faveur d'une meilleure protection dans le régime privé, mais nous sommes quelque peu préoccupés par ce que prévoit le document à cet égard. Nous ne sommes pas actuaires, et le sujet est évidemment très technique et très ardu, mais cette question de bénéfice d'intérêt nous tracasse.

Il nous semble que le Livre vert ne propose qu'un mécanisme. Il parle seulement d'un moyen par lequel les régimes de pensions privés pourraient accumuler des fonds qui pourraient alors servir à compenser l'inflation. En ce qui nous concerne, nous ne voyons pas comment la différence entre le taux de base et le taux directeur peut toujours être suffisante pour compenser l'inflation. Si l'inflation monte en flèche, comme elle l'a fait souvent, et que le taux directeur est fondé sur le rendement des obligations à long terme du gouvernement au cours des cinq dernières années, il y a nécessairement un écart à combler.

Nous souhaiterions une discussion plus approfondie de meilleures directives pour ce qui est de la protection exacte qu'obtiendraient les travailleurs. Pour les travailleurs et les pensionnés eux-mêmes, peu importe la façon dont ces fonds

[Text]

else. I think it is very complicated, and most people I do not think would understand it anyway.

For the lay person in here, for the pensioner, there does not seem to be much discussion in the document. What does this mean? Does it mean 80% protection against price increases? 50%? 20%? There are no guarantees. There is not even any discussion—that we can see—of the amount of inflationary protection. All that is discussed in there is a mechanism for generating funds, but what does that give the workers? We would like to see more discussion on that.

On the second issue, public pension survivor benefits, we are quite happy to see the recommendations contained in the green paper; that is, the splitting of the Canada Pension Plan benefits when the youngest spouse achieves the age of 65, and then the other pensioner getting 60% of the other spouses' pension, which accumulates finally to a pension of 80%. We were glad to see that. We are glad to see that it recognizes the principle that both spouses make a joint economic contribution to the household during the term of their relationship or of their marriage.

We also agree with the end result of the discussion of remarriage; that is, not taking away the benefits of the non-contributing spouse when they remarry. If the principle in the first place is that the non-contributing spouse has made a contribution to the economic development and the economic welfare of the household, then we do not see why remarriage should nullify or say oh, no, because you have remarried, you did not make a contribution for 30 years back there. It does not make any sense. So we are glad to see you support that straightening out of that part of the pension system.

• 1640

The council's biggest concern in the brief they gave at the National Pensions Conference and here is with what we call the mandatory expansion of pensions. It has to do with the fact of the reluctance of the green paper to take what we consider to be that next step and to ensure that all workers have access to a private pension scheme, whether it is the registered pension account, the RPA, or some other kind of a fixed benefit account, or whatever it is.

Whether or not employees enter into it, every employer should be obliged to offer some kind of a scheme and be prepared to contribute something to it. We make no further recommendation on what kinds of schemes. We like very much the registered pension account idea—sort of an extension of the RRSP, but where the employer can put money into it. We like that idea; we think it gives a lot of flexibility to the pension system.

So in fact, when we are talking about the mandatory expansion of the private system we are looking at the mandatory expansion in many cases of the RPA system. If we do not

[Translation]

seraient produits, qu'il s'agisse de bénéfice d'intérêt ou de quelque chose d'autre. Les mécanismes sont très compliqués et la plupart des gens n'arrivent pas à les comprendre.

Il reste que pour les profanes, pour les pensionnés, le document ne semble pas s'attarder trop longuement sur cette question. Qu'est-ce que tout cela signifie? Une protection de 80 p. 100, 50 p. 100 ou 20 p. 100 contre l'inflation? Il n'y a pas de garanties. Il n'est pas question dans le document du niveau exact de la protection contre l'inflation. Il y a bien un mécanisme destiné à produire des fonds, mais que doit-il rapporter exactement aux travailleurs? Nous voudrions voir cette question discutée davantage.

En ce qui concerne les pensions de survivants dans les régimes publics, nous sommes parfaitement d'accord avec les recommandations contenues dans le Livre vert, c'est-à-dire les recommandations qui prévoient le partage des prestations côté de Régime de pensions du Canada, lorsque le plus jeune des deux conjoints atteint l'âge de 65 ans; l'autre conjoint a droit à 60 p. 100 de la pension, ce qui donne en tout 80 p. 100. Nous sommes heureux de voir ces dispositions parce qu'elles reconnaissent le principe selon lequel les deux conjoints contribuent au bien-être économique du ménage au cours de la période de vie commune ou du mariage.

Nous sommes également d'accord avec la conclusion à laquelle en vient le chapitre sur le remariage, c'est-à-dire qu'il ne convient pas de retirer les prestations du conjoint non cotisant au moment du remariage. Ce principe veut que le conjoint ne cotisant pas a contribué au bien-être économique du ménage dans un premier temps, nous ne voyons pas comment il pourrait en être autrement au moment du remariage. Nous ne voyons pas pourquoi on pourrait lui dire qu'il n'a rien contribué au cours des 30 années passées. Pour nous, ce n'est pas logique. Nous sommes donc heureux de voir qu'on essaie de réformer cet aspect du Régime des pensions.

La plus grave préoccupation du conseil dans le mémoire qu'il avait présenté à la Conférence nationale sur les pensions avait trait à ce qu'il appelait l'expansion obligatoire du régime des pensions. Cette préoccupation traduit l'hésitation apparente du Livre vert vis-à-vis de ce que le conseil considère comme l'étape suivante, c'est-à-dire rendre accessible à tous les travailleurs un régime de pensions privé, que ce soit sous la forme d'un compte de pension enregistré ou sous une autre forme prévoyant des prestations fixes.

Que les employés choisissent d'y participer ou non, tous les employeurs devraient être obligés d'offrir un régime quelconque et d'y cotiser sous une forme ou une autre. Nous n'avons pas de suggestion précise quant à la forme que pourrait prendre ce régime. Nous aimons beaucoup cette idée du compte de pension enregistré qui sera en quelque sorte une extension du REER, mais dans la mesure où l'employeur y cotise. Nous pensons que c'est une façon de donner une grande souplesse au régime de pensions.

Donc, lorsque nous parlons d'une extension obligatoire du régime privé, nous songeons essentiellement au compte de pension enregistré. S'il y a quelque chose que nous ne compre-

[Texte]

understand it, then you can straighten us out on that. If in fact it leads to that, then we are happy.

Just to go back a little bit on this one, let us look at the expansion of the whole system. We look at it this way—that there are two tiers to the pension system. There is a basic tier, and that is based on an anti-poverty notion; that is provided by old age security, guaranteed income supplement, and the spouse's allowance. We need that system, because not all people have access to an employer pension account, or because they have had a lifetime of low wages—they have maybe contributed to a pension account, but they have very, very low wages. There are those who have had intermittent employment through their lifetime—and this may become more and more of a hazard or a reality in the future—and those who do not have any employment, many home-workers who very seldom, and maybe not at all, have had paid employment.

So we need this basic tier as provided by OAS, GIS, and social assistance. In some provinces in some cases the pensioners do have to rely on social assistance and provincial top-ups. But we like the idea of having a tier not related to earnings and employment to cover these people who do not have much employment or much income. This basic tier should at least pay up to the poverty levels established by Statistics Canada or by the Council on Social Development or some more or less accepted measure.

The next tier is what we call the replacement tier, and this is more complicated. This is where we are really getting more into pensions as a replacement, not founded on an anti-poverty feeling or assessment. The only plan that workers now have universal access to is the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan. This is a good scheme, but if that is the only pension scheme that people have access to, it only pays 25%; the replacement ratio is only 25%. The maximum earnings ceiling is right now less than the average industrial income; I think it is around \$18,500. So for workers who do not have a private scheme and may have an income of \$30,000 a year, their income drops off rather sadly. Now, we are not saying that they do not deserve it anyway, but I mean people need pension protection regardless of their incomes.

Now, the Canada Pension Plan does not do that adequately; it just simply is a fairly basic replacement scheme. So this is where the private pension system enters. The council is in favour of retaining both a private and a public pension scheme, but the two dimensions that the private scheme adds—one is flexibility. The public schemes are not very flexible; everything is pretty well a monolithic kind of program. It is good for what it does, but it does not allow you to retire early; it does not give you any say in what years you want to use to calculate your pension on; and it does not vary the survivor benefits. I think it is very inflexible.

[Traduction]

nous pas à ce sujet, vous pouvez toujours faire une mise au point. Si l'intention est celle que nous croyons, nous en sommes satisfaits.

Toujours au sujet de l'extension du régime de pension de façon globale, nous pensons qu'il comporte essentiellement deux niveaux. Le niveau de base, qui doit être une garantie contre la pauvreté. C'est la pension de sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti et la prestation du conjoint. Ce régime de base est nécessaire parce que tous les employés ne peuvent pas participer à un compte de pension avec un employeur. Il y a également les gens qui ont participé à un compte de pension toute leur vie mais qui ont gagné de très faibles salaires. Il y a ceux qui ont travaillé de façon irrégulière toute leur vie. C'est une situation qui pourra être de plus en plus courante dans l'avenir. Enfin, il y a ceux qui n'ont pas eu d'emploi comme tel, il y a beaucoup de travailleurs dans les maisons qui n'ont eu un emploi rémunéré que très rarement ou qui n'en ont pas eu du tout.

Nous avons besoin de ce niveau de base offert par la pension de la sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti et l'aide sociale. Il y a bien des provinces où les pensionnés doivent se fier à l'aide sociale ou aux suppléments provinciaux. Nous sommes d'accord avec cette protection qui n'est pas liée au revenu ou à l'emploi pour les personnes qui n'ont jamais eu de revenu d'emploi comme tel. Ce régime de base doit au moins leur permettre de se maintenir au-dessus du seuil de la pauvreté tel qu'établi par Statistiques Canada ou le Conseil de développement social, ou selon un autre guide plus ou moins acceptable.

Le niveau suivant est celui que nous appelons le niveau de remplacement, et il est plus complexe. C'est celui qui considère que les pensions doivent être une forme de revenu de remplacement, le guide n'étant plus le seuil de pauvreté ou un autre critère semblable. Les seuls régimes d'application universelle actuellement pour les travailleurs sont le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec. C'est un bon système, mais c'est le seul, et il ne prévoit un revenu de remplacement qu'à un niveau de 25 p. 100. Le plafond des gains est actuellement un niveau moindre que la moyenne des revenus industriels. Il est établi à environ 18,500 dollars. Pour les travailleurs qui n'ont pas de régime privé et qui peuvent gagner 30,000 dollars par année, la perte de revenu au moment de la retraite peut être considérable. Peu importe que ce soit leur faute ou non, les gens doivent être protégés quel que soit leur revenu.

Il se trouve que le Régime de pensions du Canada n'est pas suffisant. Il ne permet pas un revenu de remplacement adéquat. D'où le rôle des régimes de pensions privés. Le conseil est en faveur d'un mélange des deux, privé et public, le régime privé ajoutant deux dimensions particulières dont l'une est la souplesse. Les régimes publics ne sont pas très souples. Ils sont plutôt monolithiques. Ils ont leurs avantages, mais ils ne permettent pas aux gens de prendre une retraite anticipée. Ils ne permettent pas le choix des années qui doivent servir au calcul de la pension. Ils ne prévoient pas de variation dans les prestations aux survivants. Ils sont très rigides de façon générale.

[Text]

The private system does offer more flexibility. The private system offers you flexibility in terms of how much replacement you want; it goes beyond the 25%. So that is the role we see for the private pension system. Unfortunately, it only covers 50% of the work-force. Now we are not saying that the other 50% all want pension protection. But let us say that 25% do. So there is 25% of the people who do not have access to an employer sponsored pension scheme. That brings us to the question, what do we do then? Do we say: let us expand employer sponsored scheme, let us expand the private system, or let us provide flexibility and an increased replacement ratio to CPP?

• 1645

Now, our own proposal is to use the private pension system; to make access mandatory to the private pension system, to leave the CPP, QPP—well, let us say the CPP—where it is now. Perhaps allow the replacement ratio to rise to 35% or one third or something. Perhaps allow the maximum earnings ceilings to rise to 1-1/2 and make it a bit more of a replacement vehicle. To let the private system go on top of that to add flexibility and allow for a higher replacement ratio. Now, our feeling would be that if the private system is not interested or cannot be coerced or enticed into giving mandatory coverage to all workers, then we would say, let us radically change the Canada Pension Plan then. Let us put the replacement ratio up around 50%. Let us have the earnings ceiling perhaps two times the average industrial income. We obviously would need a more radical restructuring of the CPP to allow people who do not have access to employer-sponsored plans to have better benefits. We might start talking about building in more flexibility then into the Canada Pension Plan as well; allowing for early retirement; allowing for variation in benefit calculations and these sorts of things.

On a final note on that. Since we are very interested in the registered pension account idea and we are very interested in RRSPs, we would support the notion that the National Anti-Poverty Organization has already made, which is to change the tax assistance treatment in these plans from a tax deduction to a tax credit. This is more equitable. We do not understand why it is that public funds should be used in a very nonregressive matter. We would not allow a family allowance program to give \$50 per child to high income families and only \$10 per child to low income families, but using the tax reduction approach based on the marginal tax brackets, that is exactly what we are doing by giving people assistance in the RRSPs, and it looks like that idea might be carried through to the RPAs as well. We find that you should think of going to a tax credit. The Department of Finance has a lot of bright people. They could work out the tax credit rate that would not increase the amount of tax expenditure. It may be that the tax credit is only 25%.

[Translation]

Les régimes privés, quant à eux, offrent plus de souplesse. Ils vous permettent de déterminer, par exemple, le niveau du revenu de remplacement que vous souhaitez. Ils ne s'arrêtent pas à 25 p. 100. Ils peuvent donc jouer ce rôle, mais malheureusement, ils n'atteignent que 50 p. 100 de la main-d'oeuvre active. Nous ne disons pas que tout ce qui appartient à l'autre 50 p. 100 souhaite une telle protection. Mais supposons qu'il y en a 25 p. 100. Ces gens n'ont pas accès à un régime de pensions offert par un employeur. Quelle solution s'offre à nous? Devons-nous étendre les régimes offerts par les employeurs, les régimes privés, ou devons-nous accroître la souplesse et le niveau de revenu de remplacement dans le cadre du Régime de pensions du Canada?

En ce qui nous concerne, nous préférons avoir recours au régime de pension privé, rendre obligatoire l'accès à ces régimes, en laissant intact le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, tenons-nous en Régime de pensions du Canada. Tout au plus faudrait-il porter le niveau de revenu de remplacement à 35 p. 100 ou au tiers, hausser le plafond des gains maximum à 1 1/2 de façon à permettre un meilleur revenu de remplacement à la retraite. Les régimes privés s'y ajouteraient en permettant plus de souplesse et en haussant encore davantage le revenu de remplacement. Si les régimes privés ne manifestaient pas d'intérêt, ne pouvaient être forcés ou encouragés à s'ouvrir obligatoirement à tous les travailleurs, nous serions d'accord à ce moment-là pour apporter des modifications radicales au Régime de pensions du Canada. Prenons un niveau de revenu de remplacement à environ 50 p. 100. Prenons un plafond des gains qui soit deux fois le revenu industriel moyen. Nous serions obligés de restructurer de façon radicale le Régime de pensions du Canada de façon à permettre aux gens qui n'ont pas accès à des régimes offerts par leur employeur d'améliorer leurs prestations. Il nous faudrait prévoir plus de souplesse dans le Régime de pensions du Canada, permettre la retraite anticipée, la variation des prestations et bien d'autres choses encore.

Un dernier mot à ce sujet. Comme nous nous intéressons beaucoup au compte de pension enregistré et au RRER, nous sommes d'accord avec la proposition de l'Organisation nationale d'anti-pauvreté voulant que les déductions d'impôt dans ces régimes deviennent des crédits d'impôt. Pour nous c'est une forme plus équitable de traitement fiscal. Nous voyons mal comment les fonds publics peuvent être utilisés de cette façon. Nous ne permettrions pas que les allocations familiales accordent \$50 par enfant aux familles à haut revenu et seulement \$10 par enfant aux familles à faible revenu. En faisant appel à des réductions d'impôt fondées sur les tranches fiscales les plus élevées, c'est exactement la façon dont nous procédons dans le cadre des REER, et il semble que l'idée doit s'appliquer également au compte de pension enregistré. Selon nous, vous devriez envisager d'accorder des crédits d'impôt. Le ministère des Finances compte beaucoup de gens compétents. Il pourrait trouver un niveau de crédit d'impôt qui n'augmente pas les dépenses publiques. Le crédit d'impôt pourrait être de seulement 25 p. 100.

[Texte]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Their brightness has not been very apparent in the last couple of years.

Mr. Ross: It fluctuates, I guess.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Carry on.

Mr. Ross: On the issue of financing the Canada Pension Plan, I think we feel it is a very cheap ride now for us, but with the population bulge after the year 2000, when a lot of us are retiring, the costs have to go up. The Economic Council has estimated an increased cost something around 14%; the green paper itself calculates between 8% and 10% of income. There obviously has to be an increase and I do not feel, myself, that I should be straddling my children with my pension. As much as I know they love me, I do not think I should be straddling them with this kind of a big increase. So we think the contributions should start rising gradually and slowly very soon.

This makes it sort of a half way between a pay-as-you-go and a fully funded scheme. Now, what do you do with all the funds? Maybe you do not want to give it away to the provinces at very attractive rates. We see no reason in at least taking some of that extra money—and that would perhaps allay some of the fears of the private sector—in the public fund, like the Quebec Pension Plan does, and *La caisse de dépôt et de placement* and putting into private investment. The details of this can even be worked out here. You could have a board picked by random out of the phonebook or whatever. It need not be a political board, although I guess, not being too naive, it would probably tend to be one. I think we could work out something that would not mean that the provinces are always getting their hands on it, as nice as that might be for the provinces.

• 1650

On the final issue of women's pension issues, we support the automatic splitting of CPP/QPP at age 65, and we think the principle that it advances, that of giving homemakers their own right to a pension, is important even though it in effect means half a pension, but I think the principle is important to establish.

We support the increase in the public public plan survivor benefit going up to 80%. Our biggest criticisms of issues that deal with women have to do with the private plans again. For example, we like the idea of a 60% survivor benefit being recommended in private plans, but again, if it only covers half the people, we are building a nice Cadillac, but only letting half the people drive it around; it does not help the other half. If our idea of having mandatory coverage of private pensions is followed, then that would be very beneficial for women.

We are a little puzzled, I guess by the fact that in the private pension system they are recommending that there be an automatic splitting of pension credits upon divorce. It does not matter because you are going to get in the courts anyway,

[Traduction]

Le vice-président (M. Dantzer): Leur intelligence n'a pas été si évidente au cours des dernières années.

M. Ross: Elle est inégale.

Le vice-président (M. Dantzer): Poursuivez, je vous prie.

M. Ross: En ce qui concerne le financement du Régime de pensions du Canada, nous considérons que nous faisons un effort actuellement, mais avec l'augmentation prévue passée l'an 2,000, soit le moment où un grand nombre d'entre nous prendrons leur retraite, les coûts devraient monter en flèche. Le Conseil économique a calculé une augmentation des coûts de l'ordre de 14 p. 100 environ; le Livre vert cite le chiffre de 8 à 10 p. 100 du revenu. Il est évident qu'une augmentation sera nécessaire. En ce qui me concerne, je ne veux pas charger mes enfants du poids de ma pension. Même s'ils ont beaucoup d'affection pour moi, ils ne doivent pas être affligés d'une augmentation si importante. Nous sommes d'accord, donc, sur le fait que les cotisations devraient commencer à augmenter progressivement très bientôt.

Le régime deviendrait ainsi à moitié un régime de répartition, à moitié un régime à capitalisation entière. Il resterait à déterminer ce qu'il faut faire de tous ces fonds. Vous ne voudriez peut-être pas les livrer aux provinces à des taux très intéressants. Nous ne voyons pas de raison de ne pas prendre au moins une partie de cet argent, ce serait peut-être une façon de rassurer le secteur privé, comme le fait le Régime des rentes du Québec et la Caisse de dépôt et de placement, et de ne pas l'investir dans le secteur privé. Le procédé pourrait être affiné. Une commission de direction pourrait être choisie à partir de l'annuaire, par exemple. Il ne serait pas nécessaire que ce soit une commission politique, même si ce serait probablement le cas. Nous ne sommes pas naïfs à ce point. Nous pourrions trouver un système qui n'accorde pas nécessairement tout cet argent aux provinces, même si celles-ci le voudraient bien.

Enfin, en ce qui concerne les questions relatives aux pensions touchant les femmes, nous sommes d'accord avec le partage automatique du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec à 65 ans, et nous pensons que le principe ainsi établi, voulant que les personnes au foyer aient droit aussi à une pension, est important, même s'il signifie de fait une demi pension.

Nous sommes d'accord avec l'augmentation à 80 p. 100 des prestations au survivant dans le cas des régimes publics. Notre plus grande préoccupation en ce qui concerne les femmes tient une fois de plus aux régimes privés. Nous aimons bien l'idée de prestations au survivant de 60 p. 100 telle que recommandée pour les régimes privés, mais elle ne vise que la moitié de ces gens. Nous offrons une Cadillac aux gens, mais seulement la moitié d'entre eux peuvent la conduire. L'autre moitié n'a rien. Notre idée de rendre obligatoire l'accès au régime de pension privé serait certainement d'un grand secours aux femmes.

Nous sommes quelque peu intrigués par la suggestion qui veut que dans le régime privé il y ait un partage automatique des crédits ouvrant droit à la pension au moment du divorce. Peu importe puisque de toute façon ce serait les tribunaux qui

[Text]

but this makes it much easier. We are just simply following family law here.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): What are going to get in the courts anyhow?

Mr. Ross: What we are wondering is, why they do not also extend the principle that is being extended in the Canada Pension Plan, that when the younger spouse reaches the age of 65 the benefits are split automatically so that the noncontributing spouse then is entitled to half a pension. We do not see why, if you are going to grant this on divorce—you are recognizing that both spouses are making an economic contribution to the household—then why should it not automatically apply at age 65 as well, as we are doing with the Canada Pension Plan. In this way I think, through increased survivor benefits, by automatic splitting of the CPP, by automatic splitting of the private plans, homemakers would be granted on OAS; that they would be starting to be granted pensions in their own right, and some of them would be even fairly decent pensions.

So that concludes my presentation. Terry?

Mr. Terrence Hunsley (Executive Director, The Canadian Council on Social Development): Thanks David. I just have two or three brief points that I want to make on issues that are not necessarily on your agenda. Some are referred to in the green paper, and others not so much.

The first is the question of disability. We were pleased to see that the green paper suggests 100% of the CPP benefits, plus the OAS pensions, being available to the disabled. We have suggested earlier that the permanently disabled should receive CPP benefits, also the OAS and the GIS where that might be applicable.

I might just suggest that there seems to be a requirement for some rethinking of how we define disability in an older age range, for example, in relation to older workers. We might want to consider a principle of a definition of disability which takes into consideration both age, and what we might call the reasonable available occupational options or reasonable access to jobs in the definition of disability. It is a development which is fairly common in a number of other countries.

The second item which perhaps just seems to be glossed over in the green paper is the access to early or flexible retirement arrangements. David has already mentioned that the public programs tend to be rather inflexible, certainly the OAS, the GIS and the CPP if not the QPP, now that the change is recently being introduced in Quebec. The national ones seem to be rather flexible in relation to either early or late retirement options. Obviously, not everyone wants to work until they are 65, and the most recent studies have indicated that, indeed, the majority of people would opt for earlier retirement if they could afford it. As well there are a good many people, who do

[Translation]

seront appelés à trancher. Ce sera peut-être plus facile. Nous devons suivre le droit familial.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Qu'obtiendrez-vous de plus en allant devant les tribunaux?

M. Ross: Nous nous demandons simplement pourquoi il n'a pas été fait usage dans ce cas du principe qui s'applique au Régime de pensions du Canada et qui veut que lorsque le conjoint le plus jeune atteint l'âge de 65 ans les prestations soient partagées d'office de façon à ce que le conjoint non cotisant ait droit au moins à la moitié de la pension. Si vous suivez ce principe au moment du divorce, vous admettez que les deux conjoints ont contribué au bien-être économique du ménage. Pourquoi ne faites-vous pas de même dans ce cas pour les personnes de 65 ans? Le Régime de pensions du Canada le prévoit. Nos suggestions, tendant à l'augmentation des prestations de survivant, au partage d'office du Régime de pensions du Canada, partage d'office des régimes privés, permettraient aux personnes au foyer d'avoir droit à une pension propre. Elles auraient également la pension sécurité de la vieillesse, de sorte qu'elles pourraient commencer à avoir un revenu raisonnable.

J'en ai terminé quant à moi. Vous voulez ajouter quelque chose, Terry?

M. Terrence Hunsley (directeur exécutif, Conseil canadien de développement social): Merci, David. Je voudrais simplement aborder deux ou trois points que vous n'avez pas couverts. Certains sont mentionnés dans le Livre vert, d'autres non.

D'abord, en ce qui concerne l'invalidité, nous sommes heureux de voir que le Livre vert propose 100 p. 100 des prestations prévues dans le cas du Régime de pensions du Canada, plus la Pension de la sécurité de la vieillesse. Nous avions déjà proposé que les personnes qui souffrent d'invalidité permanente reçoivent les prestations du Régime de pensions du Canada, plus la Pension de la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti le cas échéant.

À ce sujet, je voudrais souligner la nécessité de revoir les définitions d'invalidité telles qu'elles s'appliquent aux personnes âgées et aux travailleurs âgés. Il se peut que nous voulions inclure à un certain moment dans la définition d'invalidité des facteurs comme l'âge et ce que nous pourrions appeler des options professionnelles raisonnables ou un accès raisonnable à l'emploi. C'est quelque chose qu'ont déjà fait un certain nombre d'autres pays.

Le deuxième point sur lequel passe assez rapidement le Livre vert est l'existence de dispositions permettant la retraite anticipée ou la retraite souple. David a déjà parlé de la rigidité des régimes publics, c'est certainement le cas de la Pension de sécurité de la vieillesse, du Supplément de revenu garanti et du Régime de pensions du Canada, sinon du Régime de rentes du Québec depuis qu'il a subi des changements. Les régimes nationaux semblent assez stricts pour ce qui est de la retraite anticipée ou des options de retraite tardive. Il est évident que tout le monde ne peut travailler jusqu'à l'âge de 65 ans. De fait, la plupart des études récentes montrent que la majorité des gens souhaiteraient prendre leur retraite de façon anticipée

[Texte]

retire early, who retire on insufficient or inadequate benefits, but retire because of poor health.

• 1655

We think, and I believe the StatsCan survey of 1975 indicated, that about two-thirds of the people who retire before the age of 65 do so because of poor health.

We would suggest that you consider introducing flexibility to both the private and public system to allow access to benefits at earlier ages, at least initially at actuarially reduced rates for those retiring early, and also considering the option of delayed benefits under these plans, allowing people to delay claiming these benefits, and to have the rates actuarially increased in such a case.

We think, as well, that there is a continuing problem in the whole area of the complications and often the secrecy that are involved in the accounting and the planning and the administration of pension funds, not only, I should say, private, but public as well. We endorse the suggestion in the Green Paper that employers be required to provide employees annually with a personal statement concerning their benefits as well as details of the financial status of the fund, but we would still feel, and it has been our experience, that many employees are in fact badly advised and badly briefed on the whole financial aspects of retirement. The mix of private and public pensions and, indeed, the insurance plans that are often associated with them in the individual's retirement plans are beginning to be a bit of an administrative jungle for many people.

We would suggest that there is a responsibility somewhere to ensure that workers acquire a better knowledge of the financial options that are open to them upon retirement.

I might mention that we have just completed a bit of work with the Nova Scotia Senior Citizens Commission, and one of the most important factors which they had discovered during their time of study was the need for adequate and simple open information to allow retirement planning not only when one becomes 64 and sees retirement on the immediate horizon, but indeed through the work cycle so that people have better access to information on the decisions which are going to affect their lives.

Finally, there is little treatment of the issue of part-time workers in the paper. Part-time workers are seldom included in private pension plans. The proposal for RPAs would seem to offer an excellent vehicle for providing prorated pension benefits to part-time workers, but it is also possible that they are likely to be excluded from these plans as well. We would suggest that there be a legislative requirement for part-time workers to have access to equal or prorated benefits.

One of the other problems is related to people who have worked for most of their career but in the last four or five

[Traduction]

s'ils en avaient les moyens. Il y a aussi beaucoup de gens qui prennent leur retraite très tôt, qui, pour des raisons de santé, prennent leur retraite alors qu'ils n'ont pas accumulé suffisamment de prestations.

Nous sommes convaincus, ce qui a d'ailleurs été confirmé par le sondage de Statistiques Canada en 1975, qu'environ les deux tiers des gens qui prennent leur retraite avant 65 ans le font pour des raisons de santé.

Vous devriez envisager d'assouplir les régimes publics et privés pour que les prestations puissent commencer plus tôt, au moins au départ à des taux réduits selon les principes actuariels lorsque les gens prennent une retraite anticipée. Vous pourriez également envisager la possibilité des prestations différées, permettre aux gens de différer leurs prestations s'ils le souhaitent, ce qui permettrait d'en augmenter le taux par calcul actuariel.

Nous pensons que très souvent, le secret observé pour tout ce qui est comptabilité, planification et administration des régimes de pension, pas seulement privés mais également publics, pose de multiples complications. Nous sommes d'accord avec le Livre vert qui souhaite que les employeurs soient tenus de soumettre chaque année à leurs employés un bilan personnel de leurs prestations ainsi que des détails sur le bilan financier du fonds. Cela dit, et notre expérience nous l'a prouvé, il y a beaucoup d'employés qui sont très mal conseillés, qui connaissent très mal tous les aspects financiers de leur retraite. Les pensions moitié privées, moitié publiques, et les plans d'assurance qui les accompagnent le plus souvent, sont en train de devenir une véritable jungle administrative pour beaucoup de gens.

Il faut absolument que quelqu'un assume cette responsabilité et mette les travailleurs au courant des options financières qu'ils auront à la retraite.

Soit dit en passant, nous venons de faire un travail en collaboration avec la Commission des citoyens âgés de la Nouvelle-Écosse; une des conclusions les plus importantes des gens qui ont participé à cette étude, c'est qu'il est indispensable de donner aux gens des informations simples et complètes sur ces dispositions financières pour leur permettre de planifier d'avance; et cela, non pas seulement lorsque les gens atteignent 64 ans et sont au seuil de la retraite, mais pendant toute leur vie active pour qu'ils puissent mieux fonder des décisions qui affecteront toute leur vie.

Enfin, dans notre exposé nous avons touché au sujet des travailleurs à temps partiel. Les travailleurs à temps partiel sont rarement inclus dans les régimes privés. Le système des C.P.E. dont on a beaucoup parlé serait un excellent moyen d'offrir des prestations de pension proportionnels aux travailleurs à temps partiel; mais il est tout à fait possible qu'ils soient exclus dans ce cas-là également. À notre avis, la loi devrait donner accès à ces régimes aux travailleurs à temps partiel avec un système de prestations égal ou proportionnel.

Un autre problème se pose dans le cas des gens qui ont travaillé la plus grande partie de leur carrière mais qui

[Text]

years before retirement may wish to move to a part-time arrangement. They stop and think, well my pension is based on my best five years, and my best five years will turn out to be five years ago, and when one sits down and calculates the actual total difference in benefits, indeed those who work half time for the last five years will in fact work for nothing or less than nothing, because in many cases that will be the difference in the benefits that they will receive.

We do not think this a problem without a fairly simple solution in many cases. One kind of solution would be a requirement to allow part-time employees to make contributions at a greater rate, at a full time rate, for example, and I would think in many cases there might well be strong arguments for employers in such situations also to continue matching the contributions at that rate.

• 1700

I guess perhaps I should leave it at that point and just invite any questions of the group . . .

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much for your presentation. Mr. Desmarais, followed by Mr. Weatherhead.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman. On the inflation protection, I think, you raised an interesting point. I was wondering whether it was possible to have a limited area of inflation protection. Let us just use figures as an example. If we take the level of poverty or the poverty level to be \$10,000, let us assume, and the existing pension plans, OAS and CPP, would provide, let us say, \$7,000, that would leave you \$3,000 that would have to be inflation protected. If you said that for everybody with a private pension plan, the first \$3,000 on your pension plan has to be inflation protected and the balance is not, does that make any sense to you?

Mr. Ross: What makes sense, I think, to the council is that we are now starting to tell people the kind of protection they get. I guess our main point is that talking about the excess interest approach, which is just a funding mechanism, I am sure is of interest to actuaries, but is not of a lot of interest to pensioners. What does it really translate into? Does it translate into providing this kind of protection, for example?

Mr. Desmarais: I do not think our interest approach is limited to part of the pension itself. It is for the total pension.

Mr. Ross: For example, if inflation was 3% or 0% and all of a sudden, as it often does, it takes off rather quickly, so the guide rate does not go up very much because it is tied to the five-year long-term government bond so in the first couple of years, it might not generate many funds but yet you have people out there who have retired who may be seeing their incomes eroding at 10% a year. Now, do we guarantee then that they will not have to face that possibility; that some other funding mechanism will kick into place . . .

[Translation]

souhaitent travailler à temps partiel pendant les quatre ou cinq dernières années de leur vie active. Ils réfléchissent et se disent: ma pension est calculée d'après les cinq meilleures années et mes cinq meilleures années remontent à il y a cinq ans; si l'on calcule la différence totale que cela signifie pour les prestations, effectivement, les gens qui auront travaillé à temps partiel pendant les cinq dernières années auront travaillé pour rien ou pour presque rien car très souvent, cela représentera la différence des prestations qu'ils recevront.

Pour nous, dans de nombreux cas, c'est un problème dont la solution est très simple. Une des solutions serait de permettre aux employés à temps partiel de faire des contributions supérieures, par exemple, au même taux que les travailleurs à temps plein, et ce serait même une excellente idée si les employeurs acceptaient d'assortir ces contributions d'une contribution équivalente.

Je crois que je vais en rester là pour pouvoir répondre aux questions . . .

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup pour cet exposé. M. Desmarais suivi de M. Weatherhead.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président. A propos de la protection contre l'inflation, vous avez soulevé un point intéressant. Je me demande s'il serait possible de mettre en place des mécanismes limités de protection contre l'inflation. Je vais vous citer des chiffres, à titre d'exemple. Supposons que le seuil de la pauvreté se situe à 10,000 dollars; supposons également que les régimes de pension, sécurité de la vieillesse et Régime de pensions du Canada s'élèvent à 7,000 dollars, ce qui laisse 3,000 dollars à protéger contre l'inflation. Si vous décidiez que, pour tous les gens qui ont un régime de pension privé, les premiers 3,000 dollars de votre régime de pension doivent être protégés contre l'inflation, le reste ne l'est pas. Cela vous semble-t-il logique?

M. Ross: Pour le conseil, ce qui est logique, c'est que nous commençons actuellement à expliquer aux gens dans quelle mesure ils sont protégés. Ce que nous pensons, en réalité, c'est que, si l'on part du principe des intérêts excédentaires, un simple mécanisme de financement qui intéresse sûrement beaucoup les actuaires, mais beaucoup moins les retraités, qu'est-ce que cela signifie, en réalité? Est-ce vraiment une protection, par exemple?

M. Desmarais: Nous ne nous intéressons pas à certaines parties de la pension, mais bien à l'ensemble de la pension.

M. Ross: Par exemple, avec une inflation de 3 p. 100 ou de 0 p. 100 qui, du jour au lendemain, démarre à toute allure, comme cela se produit souvent, le taux de base n'augmente pas très vite car il est lié aux obligations à long terme du gouvernement qui sont sur cinq ans. Par conséquent, pendant les deux premières années, cela ne produit pas beaucoup de fonds et, pendant ce temps-là, vous avez des retraités dont le revenu diminue de 10 p. 100 par année. Maintenant, nous garantissons qu'ils ne seront pas réduits à cela, qu'un autre mécanisme de financement interviendra pour redresser . . .

[Texte]

Mr. Desmarais: My question is, we ask them to accept the fact that the part of their private plan which is going to be inflation protected will be that part which is required to bring up their income to the poverty level; the rest would not be. The cost would be drastically reduced in that way rather than protect the whole thing. I am just putting it over as a suggestion.

Mr. Ross: As a beginning.

Mr. Desmarais: As a beginning, yes. You talk about mandating the private plans. What area of responsibility do you feel should be left to individuals to look after their own pension requirements?

Mr. Ross: I think by not requiring everybody to join the pension plan; that would be, say, a 100% mandatory provision whereby the employer has to have a pension plan and you are dragged, kicking and screaming into it, even if you do not want to. We are not suggesting that. We are suggesting that it be there; that the individual can contract into it and that the employer can just say: Okay, I will contribute into an RPA for you," or "I am going to start an employer-sponsored plan here and we are going to bring in Manufacturers Life and have a proper one because other employees want to do this. That would be the responsibility. You could opt out if you wanted to. I do not know whether people will still be able to have RRSPs. I think it is kind of fuzzy in the green paper, whether the RPAs would finally extinguish the RRSPs or whether they would be additions to it. I cannot remember. I think it is fuzzy actually but.

Mr. Desmarais: They would not bother them, I do not think. They would leave the RRSPs there, as far as I know.

Let us go from that point to the RRSPs that you mentioned and the idea or the concept of grants as opposed to tax incentives. I see you have got a very violent objection to tax incentives and you want to see grants . . .

Mr. Ross: No, no, we like tax incentives, but we would like to make the incentive more equitable. It was the argument that NAPO made earlier on. The tax deduction is of much more benefit to higher bracket taxpayers than to lower bracket taxpayers. In fact, it gives nothing probably to . . .

• 1705

Mr. Desmarais: Well, what bothers me about grants is that . . .

Mr. Ross: It is not a grant. It is a tax credit—like the Child Tax Credit.

Mr. Desmarais: Tax credit is your money. Whereas with the tax incentives the taxpayer has to do it with his own money.

[Traduction]

M. Desmarais: Ce que je vous demande, c'est s'il faut les convaincre d'accepter que la portion privée de leur régime qui est protégée contre l'inflation sert justement à porter leur revenu au seuil de la pauvreté. Le reste n'est pas protégé. Ainsi, les coûts diminueraient considérablement puisqu'on ne serait pas forcé de protéger la totalité. C'est une simple suggestion.

M. Ross: C'est un début.

M. Desmarais: Un début, oui. Vous parlez de régimes privés obligatoires. Quels sont les secteurs de responsabilité qui, à votre avis, devraient être laissés à la discrétion de chacun?

M. Ross: Eh bien, en n'obligeant pas tout le monde à souscrire au régime de pension. Il s'agirait, par exemple, d'une disposition obligatoire de 100 p. 100 qui obligerait l'employeur à avoir un régime de pension et qui obligerait tous les employés à y souscrire, même à leur corps défendant. Ce n'est pas du tout ce que nous voulons. Nous pensons que la possibilité doit exister, que chacun doit pouvoir en profiter et que l'employeur doit pouvoir décider: D'accord, je vais verser des contributions à un compte de pension enregistré en votre nom; ou bien: J'ai l'intention de mettre sur pied moi-même un régime de pension, nous allons nous mettre d'accord avec *Manufacturers Life* et faire tout selon les règles, car c'est ce que souhaitent les employés. Ce serait une responsabilité assumée librement. Vous pourriez en sortir, le cas échéant. Je ne sais pas si les gens devraient conserver leur régime d'épargne-retraite, ce qui n'est d'ailleurs pas très clair dans le livre vert, si les comptes de pension enregistrés finiraient par faire disparaître les régimes d'épargne-retraite ou s'ils les complèteraient. Je ne m'en souviens plus. D'ailleurs, je crois que ce n'est pas très clair.

M. Desmarais: Je crois que cela n'aurait rien à voir. Les régimes d'épargne-retraite continueraient, c'est du moins ce que j'ai compris.

Passons justement aux régimes d'épargne-retraite et au principe des subventions par opposition à celui des allègements fiscaux. Je vois que vous êtes très violemment contre les allègements fiscaux et vous préférez que des subventions . . .

M. Ross: Non, pas du tout, nous aimons les allègements fiscaux, mais nous pensons qu'ils doivent être plus équitables. NAPO en est convaincu depuis un certain temps. Pour l'instant, les déductions fiscales profitent beaucoup plus aux contribuables qui sont dans un palier d'imposition élevé qu'à ceux qui sont en bas de l'échelle. En fait, cela ne sert probablement à rien de . . .

M. Desmarais: L'ennui avec les subventions c'est que . . .

M. Ross: Il ne s'agit pas d'une subvention; c'est un crédit d'impôt, comme le crédit d'impôt pour enfants.

M. Desmarais: Les crédits d'impôt, c'est votre argent. Par contre, avec les allègements fiscaux, c'est le contribuable qui se débrouille avec son argent à lui.

[Text]

Mr. Ross: No, the tax deduction and the tax credit are both tax expenditures.

Mr. Desmarais: They will not use the money of the taxpayer.

Mr. Ross: They are both taxpayers money. Yes.

Mr. Desmarais: Okay. Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): You have heard that the anti-poverty organization said that they would not recommend mandatory pensions for the private sector because they felt that might affect the employment very radically. A lot of companies could not afford it, etc., etc. Have you any comment to make on that? Your proposal is directly opposite to theirs. I wonder whether you had considered their viewpoint.

Mr. Hansley: To the extent that retirement coverage is not mandatory—or at least that the option of the pension is not made mandatory, we are maintaining a subsidy to employment. I am not sure the subsidy would be coming from the right place. In that case the people who would be subsidising that level of employment would in fact tend to be people at lower income levels.

Mr. Ross: I guess it depends on how you view who is paying for the pensions. A lot of people take the view, and economists would take the view, that pensions are simply deferred wages, and that in fact the employee is paying for both parts; that the employer is in fact withholding part of the wages and putting them into a pension scheme rather than paying it out in wages. One could argue from that viewpoint that we are not really adding any extra costs; we are simply redirecting the wage into different components, and that there is no extra cost involved. That is one dodge.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, on the women's issue, the council has talked again about the enhanced survivorship benefits and credit splitting, but I see nothing here about homemakers' pensions per se. I wonder whether we might have their thoughts on this part that they did not put in their brief.

Mr. Ross: I guess we would not quite agree with you on that. I would argue that Old Age Security is a homemakers pension. There is universal access to that; that is a homemakers' pension. I would argue that splitting CPP is a homemaker's pension. One of our proposals in here is that all private pensions would be split upon the age of 65, and that could contribute. So you would have OAS; you would have half of CPP, and you would have half of the private pension. Now if these schemes were properly constructed in the first place—if we had adequate private schemes and they covered everybody . . . homemakers would have a pension. I would call that a homemakers' pension.

Mr. Weatherhead: Well, I guess . . .

[Translation]

M. Ross: Non, les déductions d'impôt et les crédits d'impôt sont tous deux des dépenses fiscales.

M. Desmarais: On n'utilise pas l'argent des contribuables.

M. Ross: Dans les deux cas, c'est l'argent du contribuable. Oui.

M. Desmarais: Très bien, merci.

Le vice-président (M. Dantzer): Vous avez entendu les gens de l'organisme contre la pauvreté nous dire qu'ils ne sont pas en faveur de pension obligatoire dans le secteur privé à cause des problèmes graves d'emploi que cela pourrait poser. Beaucoup de compagnies n'en auraient pas les moyens, etc. Avez-vous des observations à ce sujet? Votre proposition va tout à fait à l'encontre de la leur. Avez-vous envisagé ce point de vue?

M. Hansley: Dans la mesure où les régimes de pension ne sont pas obligatoires, ou du moins où l'option d'une pension n'est pas obligatoire, nous conservons le principe d'un subside à l'emploi. Je ne suis pas certain que ce subside viendrait de la meilleure source possible. Dans ce cas-là, on risquerait de voir les gens qui ont le plus faible revenu subventionner ce niveau d'emploi.

M. Ross: Cela dépend de qui, à votre avis, doit payer les pensions. Beaucoup de gens estiment, et les économistes pensent, que les pensions sont une simple forme de salaire différé et que les employés paient dans les deux cas. En effet, l'employeur retient une partie du salaire pour la consacrer à un régime de pension au lieu de la verser sous forme de salaire. De ce point de vue-là, cela n'est pas vraiment un coût supplémentaire, mais une répartition différente du salaire. Autrement dit, il n'y a pas de coût supplémentaire. C'est une échappatoire.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, sur la question des femmes, le Conseil a repris l'idée des prestations au survivant, du partage du crédit, mais je ne vois rien ici sur les pensions destinées aux ménagères. J'aimerais savoir ce que vous pensez de cette question, dont vous n'avez pas parlé dans votre mémoire.

M. Ross: Je ne pense pas que nous soyons d'accord avec ce que vous venez de dire. À mon avis, la sécurité de la vieillesse, c'est une pension pour les ménagères. C'est une disposition universelle et c'est une pension pour les ménagères. À mon avis, le partage du Régime de pensions du Canada équivaut à une pension pour les ménagères. Dans une de nos propositions, nous prévoyons de partager toutes les pensions privées à l'âge de 65 ans; ce serait déjà quelque chose. Vous auriez donc la sécurité de la vieillesse, la moitié du Régime de pensions du Canada, et, ajoutée à cela, la moitié de la pension privée. Maintenant, si tous ces systèmes étaient bien construits au départ, si les régimes privés étaient suffisants et si tout le monde en avait, les femmes au foyer auraient une pension. À mon avis, ce serait une pension pour les ménagères.

M. Weatherhead: Je pense que . . .

[Texte]

Mr. Ross: Whether it is adequate or not is another matter.

Mr. Weatherhead: Well, Mr. Chairman, I do not know which way to go from there, but I will go anyway. You know some of the proposals that have been put forward on the direct homemakers' pension, would allow the homemakers or their spouse or somebody to contribute on their behalf or themselves in some sort of a mandatory way to allow access into the CPP. Now, I presume by your silence that you are against that sort of thing, and I just want to know why that is the case. Is it because all of a sudden there could be great coverage under the private plans, and homemakers will get their due in due course there?

Is that really why? What about the merits of the proposals themselves? Are you against the merits?

Mr. Ross: Well let us take just a minute to clear up something here. If you take a married couple . . .

Mrs. Killens: Let us take a single person, divorced or separated.

• 1710

Mrs. Killens: That is 50%.

Mr. Ross: Okay, that is a good point, but let us just take a married couple who are splitting. They both get OAS; they both get half of CPP, and they both get half of the private pension. They both end up upon retirement with identical pensions. One has been a homemaker and one has been a paid employee and they both end up with identical pensions. Now, are you suggesting that the homemaker should get more than the other person? I do not find that fair.

Mr. Weatherhead: Well, my understanding, Mr. Chairman, is that the homemaker should be allowed to contribute to the CPP during her lifetime, or someone on her behalf should be allowed to contribute, and not just allowed to, but probably making it mandatory, with the lower income people having some sort of subsidy. Now, that is the basic proposal as I understand it. There are a lot of variations to that. Have you considered those proposals at all?

Mr. Ross: Not in relationship to what we have been asked to do here. If you are talking about splitting CPP and providing homemakers' pensions that way, then it does not apply. No, we are not addressing it again. We are not coming at this from a separate homemakers' pension, no.

Mr. Weatherhead: All right

Mr. Ross: The point is, and this seems to me the only issue, that what the Council strongly recognizes is that there is a joint contribution in the home; that homemakers do work. Volunteers do work, all of these people do work, and they should all have adequate pensions when they retire. Now, how

[Traduction]

M. Ross: Quant à savoir si cela serait suffisant, c'est une autre affaire.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je ne sais pas très bien par où continuer, mais je vais continuer de toute façon. Vous connaissez les propositions que nous avons entendues relatives à une pension versée directement aux ménagères et qui leur permettrait, personnellement ou par l'entremise de leur conjoint ou de quelqu'un d'autre, de contribuer au Régime de pensions du Canada. Comme vous gardez le silence, j'imagine que vous êtes contre cette idée, et j'aimerais bien savoir pourquoi. Est-ce que vous craignez que cela ne donne trop d'importance du jour au lendemain aux régimes privés et est-ce que vous pensez que de toute façon les ménagères finiront par en venir là?

Est-ce la raison? Quels sont à votre avis les avantages des propositions mêmes? Est-ce que vous êtes contre ces avantages?

M. Ross: Eh bien, commençons par préciser quelque chose. Si vous prenez un couple marié . . .

Mme Killens: Prenons une personne célibataire, divorcée ou séparée.

Mme Killens: Cela fait 50 p. 100 des gens.

M. Ross: D'accord, vous avez raison. Mais prenons tout de même un couple marié qui se sépare. Tous deux touchent la sécurité de la vieillesse ainsi que la moitié du Régime de pensions du Canada et la moitié de leur plan de pension privé. Tous deux se retrouvent avec des pensions identiques lorsqu'ils prennent leur retraite. L'un d'en eux est resté au foyer, l'autre a travaillé à salaire et tous deux se retrouvent avec des pensions identiques. Est-ce que vous pensez que celui des deux qui est resté au foyer devrait avoir plus que l'autre? Cela ne me semble pas juste?

M. Weatherhead: Monsieur le président, ce que j'ai entendu dire, c'est que la ménagère devrait pouvoir contribuer au Régime de pensions du Canada toute sa vie ou bien que quelqu'un d'autre devrait pouvoir faire des contributions en son nom. D'ailleurs, ce ne serait pas une simple autorisation, ce serait probablement obligatoire, les gens à très faibles revenus ayant une sorte de subvention. Voilà la proposition, telle que je l'ai entendue. Il y a beaucoup de variantes. Avez-vous étudié ces possibilités?

M. Ross: Pas dans le contexte où vous l'entendez ici. Si vous pensez au partage du Régime de pensions du Canada et à la possibilité d'assurer des pensions aux ménagères de cette façon-là, il n'en est pas question. Nous ne revenons pas sur ce point. Nous ne voulons pas partir du principe d'une pension distincte des ménagères.

M. Weatherhead: Très bien.

M. Ross: Le fait est, et c'est la seule chose qui soit en cause, que le Conseil est convaincu de la contribution commune des membres d'un foyer. Effectivement, les ménagères travaillent. Les bénévoles travaillent également, tous ces gens-là travaillent, et lorsqu'ils prennent leur retraite, ils devraient avoir des

[Text]

that is provided in here? You look at the different proposals that have been put forward. How do you make contributions for homemakers in CPP? Some people say that the employed spouse will make a contribution. Well, what happens when you get into a poverty situation; when they are barely making ends meet. Then who is going to make the contribution? The Council certainly is not against that if we could see a workable method. There is no problem.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, there is kind of a shortage of time. I will pass to some other member.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I will just follow up with a couple of questions on that issue because I want to go to another issue. What I do not understand in your initial comments is why you would feel that the person who works in the home, the large number, 2 million point something, should be the one group excluded from participation in the Canada Pension Plan in their own right. You see there is a value beyond the dollar value that a lot of women are talking about. It says something about themselves and on that basis it seems to me that women, I am saying women, but I mean people who work in the home, should be able to make their own contribution; that a system should be worked out for subsidization where it is necessary. Then if you agree with credit splitting at age 65, both partners will have something to contribute, not just the one, and that says something about the individual as well. I am wonder whether you would not consider at least that point, plus the fact that 40% of marriages are now ending in divorce, so a lot of them are not likely to get to that age 65 to talk about credit splitting.

Mr. Ross: I do not think the Council has any difficulty with that, but I would be interested in how you would propose financing homemaker contributions. Would you just make an automatic credit in the Canada Pension account and then cover it from other contributions or general revenues or what?

Miss MacDonald: Obviously, we have not as a group decided that. What we are doing is seeking information from everyone and seeking input, but we do not want the options ruled out either.

Mr. Hunsley: The rationale that you have provided is impelling. It really is, but I am not sure to what extent it would be attained. I am not sure exactly how you see that contribution coming. How do you actually see the contribution going into it from the family? How would it be related to income level? How would it be determined? Would you be determining it on family income, or how would you subsidize?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You know, these are models we are trying to work on and are trying to develop. The reason we were pressing you was to find out if you had done any work in this field at all.

[Translation]

pensions suffisantes. Mais que voyons-nous ici? Considérez les propositions que vous avez entendues. Comment organisez-vous les contributions des ménagères au Régime de pensions du Canada? Certains diront que l'époux employé doit faire la contribution. Que devient cette contribution dans les situations de pauvreté, lorsque le couple a du mal à joindre les deux bouts? Qui fera la contribution? S'il y avait un bon moyen, le Conseil serait certainement en faveur de ce système. Aucun problème.

M. Weatherhead: Monsieur le président, comme il y a en quelque sorte pénurie de temps, je vais céder la parole.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je reviens sur une ou deux questions puis j'en aborderai une nouvelle. Ce que je ne comprends pas dans vos observations, c'est pourquoi il faut exclure un très grand segment de notre population, un peu plus de 2 millions de personnes, les gens qui travaillent à la maison, du Régime de pensions du Canada. La valeur de leur travail va au-delà de la valeur financière dont beaucoup de femmes parlent. C'est leur valeur individuelle qui est en cause, et je parle de femmes, mais évidemment je veux dire quiconque travaille à la maison, elles devraient pouvoir faire leur propre contribution. Le cas échéant, on pourrait envisager un système de subventions. Cela dit, si vous êtes d'accord pour partager le crédit à l'âge de 65 ans, les deux partenaires auront quelque chose à contribuer, pas seulement un des deux, et ça aussi, c'est une réflexion sur la personne. Je me demande si vous accepteriez de réfléchir à cet aspect. Considérez que plus que 40 p. 100 des mariages se terminent aujourd'hui par un divorce: il y en a beaucoup qui ne survivront pas jusqu'à 65 ans pour parler de partage du crédit.

M. Ross: Je ne pense pas que le Conseil s'oppose à cette idée, mais j'aimerais beaucoup savoir comment vous voulez financer les contributions des ménagères. Inscrivez-vous un simple crédit automatique dans le compte de pensions du Canada pour combler ensuite la différence grâce à d'autres contributions ou en puisant dans le revenu général?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Evidemment, notre groupe n'est pas parvenu à des conclusions à ce sujet. Pour l'instant, nous demandons des informations et des opinions à toutes les personnes autorisées, mais nous ne voudrions pas écarter la moindre option.

M. Hunsley: Votre raisonnement est impressionnant, absolument, mais je me demande dans quelle mesure il est applicable. Je vois mal d'où ces contributions viendraient. Comment en fait la famille ferait-elle sa contribution? Cette contribution serait-elle en rapport avec le niveau de salaire? Comment déterminer la contribution? Serait-ce selon le revenu de la famille, et en fait quelles seraient les modalités de subvention?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Nous essayons justement d'établir des modèles. Si nous vous avons pressé de répondre, c'était pour savoir si vous aviez élaboré quelque chose dans ce domaine.

[Texte]

Mr. Hunsley: We have not tried to work that through, no.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Well, let me go to another area I wanted to ask you about. I am pleased to see the overall recommendations that you make vis-à-vis the public-private mix and the need to continue that kind of a setup. What I would like you to explain, if you would, in some more detail is the statement you make on page 3, referring to . . . You say:

If employees of a firm wish to enter into a joint contributing scheme, the employer should be required to establish some plan, the minimum requirements to be laid out in legislation.

Can you give us some idea of how this might work? I am not sure whether it means if one employee wants it, or if all employees want it, or if 50% of the employees plus one want it. What kinds of contributions would the employees have to make? Would it be a 50-50, or . . .

Mr. Ross: We would envision in this that employees could go into it individually. If some do not want it—if some are wealthy, or they just inherited a million dollars, they do not wish to go into it, they do not want to have their money in a pension scheme now, or something, whatever the reason is—the individual could opt into it.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So it would be individual.

Mr. Ross: Now, what we are just saying here—and it is a bit of a cop-out, because we have not thought it through in detail—is that for the minimum requirements of this, I think you would have to talk to the employees and employers and work out some. I do not know how the RPA is going to work, for example. I do not know if the details are spelled out in the green paper . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, they are not.

Mr. Ross: —or how much the contributions are going to be. But those should be written into legislation; some agreement would have to be reached on it. I guess if at a later stage our proposal were accepted and we were asked what kinds of minimum requirements we would see, then I guess we would have to canvass the membership and talk to people and come up with something.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You are talking, in a sense, about mandatory expansion of private coverage. But you really make it pretty flexible.

Mr. Ross: Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Again, I am not sure how that would work. I would like to think that it could, and I certainly would see it working through the RPA. If it were done through the RPA, where you had years where you could vary contribution, and if a business were not going well in a certain year and no increase in salaries was allowed, it may be that for that year your contributions would be less.

[Traduction]

M. Hunsley: Non, nous n'avons pas essayé d'élaborer un tel régime.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Alors, passons à un autre sujet. Vos recommandations générales au sujet d'une combinaison de régimes de retraite privé et public et du besoin de continuer ce système me plaisent. Toutefois, pourriez-vous expliciter la déclaration que vous faites à la page 3, où vous dites:

Si les employés d'une société désiraient participer à un régime de contribution conjointe, l'employeur devrait être obligé d'établir ce régime, dont les exigences minimales feraient l'objet d'une loi.

Pourriez-vous en expliquer les modalités de fonctionnement? Je ne sais pas s'il s'agit d'un seul employé, ou si tous les employés le désiraient, ou s'il s'agit d'une majorité simple de 50 p. 100 plus un des employés. Quel serait le taux des contributions des employés? Serait-ce sur une base de partage égal, ou . . .

M. Ross: Nous avons pensé à un plan optionnel basé sur le choix de l'individu. Si certains ne désiraient pas participer, parce qu'ils sont riches, ou qu'ils ont hérité d'un million de dollars, et qu'ils ne veulent pas participer, ne veulent pas engager leur argent dans un régime de pension, à ce moment-là, ou pour toute autre raison, l'individu devrait avoir le choix de participer ou non.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce serait donc un régime à participation individuelle.

M. Ross: Ce que nous disons . . . Nous n'avons vraiment pas étudié le détail du régime, mais nous croyons obligatoire une consultation entre l'employeur et les employés pour déterminer les exigences minimales. Par exemple, je ne sais pas comment le C.P.E. fonctionnera. Je ne sais pas si l'on en donne les modalités dans le Livre vert . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non.

M. Ross: . . . ou quelle sera la cotisation. Ces modalités devraient faire l'objet d'une loi; et, bien sûr, pour ce faire il faut en venir à une entente. Si plus tard, notre proposition était acceptée, et qu'on nous demandait quelles seraient les exigences minimales, à ce moment-là, on pourrait faire un sondage de nos membres et tenir des audiences afin de pouvoir établir ces exigences.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous préconisez donc une expansion obligatoire des régimes de pension privés. Toutefois, vous insistez sur une grande souplesse.

M. Ross: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Encore une fois, je ne sais pas comment un tel système fonctionnerait. J'espère que cela pourrait marcher et j'aimerais certainement que ce soit par le truchement d'un C.P.E., car de cette façon, si durant certaines années, on pouvait varier la cotisation, si un commerce à un certain moment avait des difficultés, et qu'aucune augmentation de salaires n'était permise, les

[Text]

You go back to the parable of Joseph and the lean years and the fat years.

Mr. Ross: That is what we are trying to give. We think what the private system adds to the pension system is flexibility, so that people can use a little imagination and can adjust more to the kinds of circumstances you have been talking about. But we have not worked out any details yet.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Have you put any kind of a costing on the figure that you recommend on page 6, increasing the CPP-QPP to 35% of income up to a pensionable earnings ceiling of one and a half times the AIW?

Mr. Ross: No. I think they exist; I think the Canada Pension Plan Advisory Board in fact did that at one time. I am sorry, we do not have the numbers right in front of us.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you.

Joe, do you want a question?

Mr. Reid (St. Catharines): Just a very narrow field, Mr. Chairman.

I came in late, but I was very much interested in your proposal that there be a mandatory expansion of the private sector plan. Really, your protection for women comes through that, recognizing that OAS-CPP may not be sufficient, but if there is a mandatory private coverage in addition, then both spouses might be protected and covered.

• 1720

How do you foresee the development of a mandatory private sector plan? Would it be on a defined contributory basis, a percentage of income? How do you perceive the use of the RPAs? Now, we have not set it out for you to react to, but I was wondering, since you have come up with this recommendation of mandatory private sector, how you see a mandatory pension plan in the private sector being developed.

Mr. Ross: My guess would be the council likes that in the RPA. I do not know. We looked in the book here; and perhaps in the background papers, which we have not examined in as much detail, maybe they go into more detail on that. But we like the idea of the vehicle. We think the RPA is a very nice vehicle, whether it is 50-50 sharing... I guess it would end up like RRSPs; eventually you would build up money, and then you would turn it into an annuity when you retired.

Mr. Reid (St. Catharines): The comment was made that you are reasonably flexible in your approach, but how flexible? If we are going to have any money in that RPA, there must be a contribution scheme. Would it be a percentage of payroll? How much of each individual's pay should be added to that RPA account?

[Translation]

contributions pourraient être diminuées cette année-là. C'est comme la parabole de Joseph, et les années maigres et les années grasses.

M. Ross: C'est bien notre objectif. Nous pensons que l'apport du régime privé au système de pension est la souplesse, afin qu'avec un peu d'imagination, les gens puissent faire des ajustements dans les circonstances que vous mentionnez; toutefois nous ne sommes pas entrés dans le détail encore.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Avez-vous calculé les coûts de votre recommandation à la page 6, c'est-à-dire d'augmenter le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec à 35 p. 100 du revenu, jusqu'à un maximum des gains ouvrant droit à pension égal à une fois et demie la moyenne des salaires dans l'industrie?

M. Ross: Non. Ces chiffres existent; d'ailleurs, je crois que le Conseil consultatif sur le Régime des pensions du Canada en a fait le calcul déjà. Je regrette, nous n'avons pas ces chiffres sous les yeux.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci.

Joe, avez-vous des questions?

M. Reid (St. Catharines): Une qui touche un domaine très étroit, monsieur le président.

Je suis arrivé en retard, mais votre proposition pour un élargissement obligatoire des régimes de pension du secteur privé m'intéresse beaucoup. En fait, vous reconnaissez que la PSV et le Régime des pensions du Canada pourraient ne pas suffire, et vous assurez la protection des femmes de cette façon car si en plus, il y avait un régime de pension privé obligatoire, alors les deux conjoints seraient protégés et couverts.

Comment prévoyez-vous le développement d'un régime obligatoire de pension pour le secteur privé? Serait-ce en fonction d'un régime de contributions établi, un pourcentage du revenu? Comment utiliseriez-vous les C.P.E.? Ce n'était pas notre intention de susciter votre réaction à cet égard, mais puisque vous recommandez un régime de pension obligatoire pour le secteur privé, de quelle façon procéderiez-vous?

M. Ross: Par le truchement d'un conseil comme celui prévu pour les C.P.E. Je ne sais pas. Nous nous sommes fiés au Livre vert à cet égard; et peut-être y a-t-il dans les documents préparatoires, que nous n'avons pas examinés à fond, quelques détails à ce sujet. Mais nous sommes en faveur d'utiliser cet outil. Le C.P.E. serait certainement un excellent outil, que ce soit sur la base d'un partage égal... En fait, ça pourrait aboutir à l'équivalent d'un R.E.E.R., selon lequel on accumule une certaine somme d'argent, qu'on peut éventuellement convertir en une rente à la retraite.

M. Reid (St. Catharines): Vous vous dites assez souple à cet égard mais jusqu'à quel point? Si l'on veut constituer un compte de pension enregistré, il faut un régime de cotisations. Serait-ce un pourcentage du salaire? Quel pourcentage de chaque salaire devrait être versé dans le compte de pension enregistré?

[Texte]

Mr. Ross: I think you have the opportunity here of allowing that to be, like private schemes are now, a matter of negotiation between the employee and the employer.

Mr. Reid (St. Catharines): If it were organized labour, it might be subject to that kind of negotiation; but to get a mandatory coverage outside organized labour, what rules would apply? Coverage is a matter of concern. If we are going to protect the women at all, we have to some means of so doing; and I am exploring your possible alternative.

Mr. Ross: You might need a tribunal like you have in baseball now, like an arbitration court. In the cases where you do not have a union and the power to do damage to the employer if he does not respect your demands, you might have a situation . . . I think it would have to be something built into provincial pension legislation, or usually in provincial legislation, that in cases where agreement cannot be reached, it would have to go to a pension tribunal. That could be one possibility, and they would arbitrate that case.

Mr. Reid (St. Catharines): We had a discussion this morning based on defined benefits as compared to defined contributions. My reaction is, if we are going to develop mandatory approaches with respect to the private sector, they would have to be flexible; and it is pretty difficult to determine defined benefits in that way.

I do not want to belabour the point, but I come back and indicate, if there is going to be anything related to enough moneys, we have to make certain the contributions are high enough out of the working man's life. You have already indicated the generation division is a matter of concern to you. The future generations are carrying the biggest share now. How do we determine what is a fair percentage out of one's pay that would go into pension protection?

Mr. Ross: Again, I think you would leave that to negotiations between the employer and the employee. Maybe that is too idealistic.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): We are open for further questions. Mr. Miller.

Mr. Miller: Just let me follow up on Mr. Reid's line of questioning.

Your brief recognized that retirement planning in the face of inflation is almost impossible. If we put a lot of faith in the RPAs, what kind of mechanism can we build in through an RPA, if we can build in a mechanism? If that becomes a private plan over and above the public plans, do you see any mechanism by which an RPA can be protected from inflation by an additional investment in that RPA?

Mr. Ross: That is a good question. I do not know; and in fact, you have made me wonder now how the green paper deals with that, because they are also advocating RPA as a vehicle. I do not think the excess interest approach applies to money purchase plans of that sort. You have got me. I think it is a good question that the authors of the green paper should be asked as well. They are more expert on this than we are. Michael Wilson knows.

[Traduction]

M. Ross: Comme c'est le cas pour les régimes de pension privés en ce moment, cela devrait être sujet à négociation entre l'employeur et les employés.

M. Reid (St. Catharines): Dans le cas d'un syndicat, ce pourrait faire l'objet d'une telle négociation; mais comment assureriez-vous une couverture obligatoire pour les non-syndiqués? Il faut tenir compte de la couverture. Si l'on doit protéger les femmes, il faut trouver un moyen de le faire; quelle possibilité entrevoyez-vous?

M. Ross: Peut-être faudrait-il un tribunal d'arbitrage quelconque, comme c'est le cas pour le *baseball*. Là où il n'y a pas de syndicat, avec son pouvoir d'ennuyer l'employeur s'il ne respecte pas les demandes des employés, il pourrait se développer une situation . . . Peut-être faudrait-il prévoir des dispositions dans les lois provinciales sur les pensions, que là où il n'y a pas d'entente, on pourrait faire appel à un tribunal sur les pensions, qui pourrait trancher la question. C'est une possibilité.

M. Reid (St. Catharines): Ce matin, nous avons eu une discussion comparant les régimes à prestations déterminées, par rapport aux régimes à cotisations fixées à l'avance. À mon sens, si nous optons pour un régime obligatoire pour le secteur privé, il faut qu'il soit souple; mais il est très difficile d'établir des prestations déterminées dans un tel cas.

Je ne veux pas insister sur ce point, mais s'il est question d'argent, il faudra assurer que les contributions soient suffisamment élevées. Vous admettez déjà être inquiets de la division entre les générations. Les générations futures devront porter le plus lourd fardeau. Comment pouvons-nous déterminer quel est le juste pourcentage d'un salaire qui est nécessaire pour une pension?

M. Ross: Je crois que ça devrait faire l'objet de négociations entre l'employeur et l'employé. Peut-être suis-je trop idéaliste.

Le vice-président (M. Dantzer): Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Miller.

M. Miller: Je voudrais faire suite aux questions de M. Reid.

Dans votre mémoire, vous admettez qu'il est presque impossible de planifier la retraite à cause de l'inflation. Si nous options pour des comptes de pension enregistrés, quel mécanisme pourrions-nous ajouter pour la protéger contre l'inflation? Si on ajoutait des régimes de pension privés en plus des régimes actuels publics, quel mécanisme ou investissement additionnels faudrait-il ajouter à un compte de pension enregistré pour le protéger contre l'inflation?

M. Ross: C'est une très bonne question. Je ne sais pas, et en fait, je me demande justement comment on a traité cette question dans le Livre vert, car là aussi on préconise l'emploi d'un compte de pension enregistré. On ne peut pas appliquer le concept de l'intérêt excédentaire à des régimes de retraite à cotisations déterminées semblables. Je n'ai pas de réponse. Peut-être serait-ce une question à poser aux auteurs du Livre

[Text]

Mr. Miller: We probably will be asking Mike about that.

I think that becomes a serious flaw in counting on RPAs to make up the difference between CPP and other pension benefits. If it is not inflation protected, then the only thing that is is the CPP and the OAS.

• 1725

Mr. Ross: And the defined benefit plans under the excess interest approach. And that raises the question that actually comes back to this point over here, that maybe the excess interest approach is not. I mean, our whole point of questioning that was: What kind of protection does it give the workers? If it does not give workers with the RPA any protection, then we should be looking at different mechanisms.

I think a few years ago the Ontario Royal Commission on Pensions recommended that tax credits be used when people retire and if their incomes erode, and maybe the first \$3,000 or something is picked up through public funding of that sort.

Mr. Miller: I think the defined benefit plans are usually in organizations with some bargaining power and negotiation power. What we see being proposed by a number of groups is that the RPA would be in less organized workforces and not in ones where there could be some built-in protection from inflation through the defined benefits through negotiation or through legislation. We are quite concerned about the inflation protection aspect and do not see the RPA and the money purchase plans really providing any protection that way.

The Vice Chairman (Mr. Dantzer): Thank you. Mr. Dobell, do you have a question?

Mr. Dobell: Mr. Chairman, if I could take advantage of the opportunity these gentlemen represent—I guess, the received religion on questions of universality and targetting and selectivity. Could I ask in the face of the suggestions that pension reform is going to require some money, and some money could come through more highly targetted schemes, and your basic tier, the OAS/GIS, is the foundation of your scheme as it is of the pension system, what your view is on the suggestion that this basic tier could be more carefully targetted; and perhaps as a second question, somewhat related, what would be your reaction to a proposal that the OAS/GIS, the basic system, be wage-indexed so that it rises not with the price index but with productivity? And, indeed, it might decline with productivity, if it turns out that GNP per capita in the economy as a whole is declining. Would you care to comment on either of those propositions?

Mr. Ross: I think the executive director should comment on that.

[Translation]

vert aussi. Ils sont plus experts que nous. M. Michael Wilson le sait.

M. Miller: Sans doute questionnerons-nous Mike à ce sujet.

Ce serait une faiblesse importante que de recourir aux comptes de pension enregistrés pour combler la différence entre le Régime de pensions du Canada et d'autres prestations de retraite. S'ils n'assurent aucune protection contre l'inflation, il ne reste plus que le Régime de pensions du Canada, et la pension de sécurité de la vieillesse.

M. Ross: ET les régimes de retraite à prestations déterminées selon le concept de l'intérêt excédentaire. Et ainsi on en revient à la question discutée plus tôt, qu'en fait le concept de l'intérêt excédentaire n'offre peut-être pas cette protection. Toute la raison de nos questions était justement: quelle protection cela accorde-t-il aux travailleurs? Si ce mécanisme n'assure aucune protection aux travailleurs qui auraient un CPE, alors il faut trouver d'autres solutions.

Il y a quelques années, la Commission royale de l'Ontario sur les pensions recommandait que les crédits d'impôt soient utilisés, lorsque des gens prennent leur retraite et que leurs revenus sont amenuisés, et qu'ils soient exemptés des premiers trois mille dollars qui seraient couverts par les deniers publics.

M. Miller: En général, on retrouve les régimes de retraite à prestations déterminées dans les organismes qui jouissent d'un pouvoir de négociation. En fait, un certain nombre de groupes ont proposé que le CPE soit mis à la disposition des travailleurs non syndiqués, et non des travailleurs syndiqués, qui sont assurés par leurs régimes d'une protection inhérente contre l'inflation, par le truchement des prestations déterminées par la négociation ou par la loi. La question de la protection contre l'inflation nous inquiète beaucoup et nous ne voyons pas de solution dans le compte de pension enregistré, ou dans les régimes de retraite à cotisations.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci. Monsieur Dobell, avez-vous une question?

M. Dobell: Monsieur le président, j'aimerais bien profiter de cette occasion de questionner ces gens qui sont les gourous sur les questions d'universalité, de la sélectivité, et des groupes cibles. On dit qu'une réforme des pensions exigera plus d'argent, que cet argent peut venir de régimes plus «spécialisés», la PSV et le SRG restant toutefois la base de votre régime de pensions; que penseriez-vous si on était plus sélectif à ce niveau de base? Deuxièmement, que pensez-vous de la proposition que la pension de vieillesse et le supplément de revenu garanti, donc le niveau de base, soit indexé selon les salaires, afin qu'ils augmentent non pas seulement selon l'indice des prix, mais selon l'indice de la productivité? Ainsi, en fait, il pourrait diminuer selon la productivité si le produit national brut per capita diminuait dans son ensemble. Avez-vous des commentaires au sujet de ces deux propositions?

M. Ross: Je laisserai le directeur général répondre à cette question.

[Texte]

Mr. Hunsley: We see three types of indexing generally. Ordinarily, one is to CPI, one is to growth in GNP or productivity as a whole, and the other is growth in wages as a section of the economy. One would wonder why we would pick out wages, per se, as the indexing of major public programs instead of another section. It is a fairly common one in a number of European countries to tie it to the rules. Our pattern has been generally in the past to tie to inflation, which may only be a part of growth. That is probably still a reasonable compromise, I think, and provides the best protection over time to the individual. There may be times when wages may grow in excess of inflation, and there may well be times when they grow less, but inflation as a rate of protection over time may be the most steady form.

Mr. Clague: With respect to the matter of universality versus targetting, the view we were exploring, because we have a strong commitment to the idea of universality in social programs, is that the tax credit idea is one that provides a way of focusing more specifically on need without, perhaps, getting into some of the other elements of targetting which can be, in our view, discriminatory in terms of different sectors of the population. As a general rule, that is an approach we are interested in.

• 1730

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): There was just one question that I wanted to ask the council which is not directly related to the matter before us today. I wanted to ask you whether or not you are doing any research on the impact of technological change on the labour force and indeed on society. If you are, or if you have done so, has this indicated to you that there will be an increase in part-time work in the future? That would bring back to today's considerations the question of what should be done in pensions in that area of part-time workers.

Mr. Clague: Just a brief response to that. I will let Jerry talk in terms of whether we have an ambitious research program, and hopefully we do. This is an area of concern to us. I think it is our feeling at the present time, that we are going to be experiencing more part-time work and more varied forms of work; that therefore pension arrangements will need to reflect that. I was thinking in the discussion of spouses working at home.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): Yes, there are going to be a lot more.

Mr. Clague: This also is a significant factor, and reality is that not because of choice, but necessity, of course, women on their own at home—that 40%—also have to work or find some forms of work. I personally have little doubt that that pattern is not only going to continue; we are simply going to see more of it, not just to maintain an existing standard of living, but to ensure in fact some basic income's coming into a home, despite

[Traduction]

M. Hunsley: Nous prévoyons trois genres d'indexation en général. Habituellement, celui appliqué selon l'indice des prix à la consommation, le deuxième selon la croissance du produit national brut ou de la productivité globale, et enfin la croissance des salaires dans un secteur de l'économie. Je me demande pourquoi on choisirait les salaires, en soi, comme base d'indexation pour les programmes d'assistance publique si importants, plutôt qu'autre chose. Dans un certain nombre de pays européens, il est assez habituel de relier cela aux règlements. Dans le passé, on l'a relié généralement au taux d'inflation, qui ne représente qu'une partie de la croissance. C'est encore probablement un compromis raisonnable, qui assure la meilleure protection à long terme à l'individu. Il peut arriver des fois que les salaires augmentent plus rapidement que l'inflation, et d'autres moments où ce sera le contraire, mais le taux d'inflation comme taux de protection à long terme est sans doute une formule qui offre la plus grande stabilité.

M. Clague: Quant à la question d'un régime universel plutôt que sélectif, étant donné notre engagement ferme à l'idée de l'universalité des programmes sociaux, nous avons étudié l'idée du crédit d'impôt comme étant le moyen de concentrer surtout sur le besoin, sans tenir compte de certains des autres éléments de sélectivité, qui à notre sens pourraient être discriminatoires pour différents secteurs de la population. En général c'est cette approche qui nous intéresse.

Le vice-président (M. Dantzer): Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voulais poser aux représentants du Conseil une question qui n'a pas de rapport direct avec le sujet à l'étude aujourd'hui. Je voulais savoir si vous faites de la recherche sur l'incidence des changements technologiques sur la population active, et même sur la société. Si c'est le cas, ou si vous avez terminé ces études, avez-vous confirmé qu'il y aura une augmentation du travail à temps partiel à l'avenir? Si c'est le cas, pour en revenir au sujet à l'étude ici, il faudrait penser à ce que seraient les pensions pour ces travailleurs à temps partiel.

M. Clague: Permettez-moi une brève réponse. Je laisserai le soin à Jerry de vous dire si nous avons un programme important de recherche à cet égard, comme j'espère que c'est le cas. C'est certainement une de nos préoccupations. Nous croyons aussi en ce moment, qu'éventuellement nous allons avoir de plus en plus de travail à temps partiel et des formules plus variées de travail et que les modalités de pension devraient refléter cette tendance. Je pensais par exemple au conjoint qui travaille à la maison.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, il y en aura certainement de plus en plus.

M. Clague: C'est aussi un facteur important, et il faut reconnaître, que non pas par choix, mais par nécessité, certaines femmes seules qui restent à la maison—40 p. 100 des femmes—devront aussi trouver quelque forme de travail. À mon sens, il n'y a aucun doute que cette tendance continuera, et même ira en augmentant, non seulement pour maintenir le niveau actuel de vie, mais aussi pour assurer un revenu de

[Text]

whatever social security measures we have. Therefore it is going to be very important to assess what that means from a pension point of view. It suggests both part-time work and great varieties of part-time work as well.

Mr. Hunsley: I just wanted to add that, although we do not have research specifically looking at technological change, we have been doing a fair amount of research on employment, employment trends, unemployment trends and employment policy. One of the less popular points, I suppose, we have been making recently is that, although we have a major youth unemployment problem now, we are going to have a major unemployment problem among older workers in the not too distant future. Because of a combination of demographic change and technological change, we are going to see that those who worked 20 or 25 years in an occupation at the age of 45 to 50 are going to be, if not unemployed, underemployed. That kind of a problem is going to have a dramatic impact on pension credit.

In fact the ILO in a recent publication has indicated that unemployment among older workers is already becoming a more dominant problem in some of the countries where the demographic change is more advanced than it is in this part of the world and that we can expect to see that develop more and more in the future. So we are going to see not only part-time work, but part-time unemployment and full-time unemployment as a major impact on pension credits in the future.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): If that is all the questions, thank you very much gentlemen. We certainly appreciate the work you have done. Obviously we are going to pay a great deal of attention to the Canadian Council on Social Development.

Mr. Ross: Thank you very much.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): The committee is now adjourned until tomorrow at 3.30 p.m. for an in camera meeting.

[Translation]

base, en dépit des mesures de sécurité sociale disponibles. Il serait donc très important d'en évaluer l'effet sur les pensions. Il s'agira non seulement de travail à temps partiel, mais aussi d'une grande variété de travail à temps partiel.

M. Hunsley: Quoique nous n'ayons aucun programme particulier de recherche sur les changements technologiques, nous avons fait beaucoup d'études sur l'emploi, les orientations de l'emploi, le chômage, et les politiques de l'emploi. Nous avons soutenu une autre théorie moins populaire récemment; malgré le problème important de chômage chez les jeunes en ce moment, nous devons envisager dans un avenir assez rapproché un problème important de chômage parmi les travailleurs plus âgés. En vertu d'une combinaison de changements démographiques et technologiques, les gens qui travaillent depuis vingt ou vingt-cinq ans, et qui sont âgés de 45 à 50 ans, s'ils ne sont pas en chômage, seront sous-employés. C'est un problème qui pourrait avoir une incidence dramatique sur les crédits de pension.

En fait, dans une récente publication, le Bureau international du travail indiquait que le chômage chez les travailleurs plus âgés devient un problème plus important dans certains de ces pays où le changement démographique est plus avancé que c'est le cas sur notre continent, et qu'à l'avenir, ce problème s'aggravera de plus en plus. Donc à l'avenir, non seulement le travail partiel aura-t-il une incidence importante sur les crédits de pension, mais aussi le chômage à temps partiel, ou à plein temps.

Le vice-président (M. Dantzer): Puisqu'il n'y a plus de question, je vais vous remercier, messieurs, car nous apprécions beaucoup le travail que vous avez fait. Bien sûr, nous allons porter beaucoup d'attention aux recommandations du Conseil canadien de développement social.

M. Ross: Merci beaucoup.

Le vice-président (M. Dantzer): La séance de demain à 15h30 sera à huis clos. La séance est levée.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Institute of Actuaries:

Christopher D. Chapman, President;
W. Paul McCrossan, Vice-President;
Yvan Pouliot, Co-Chairman, Committee on National
Pensions;
H. Wayne Woods, Chairman, Committee on Liaison with
Government Authorities on Pension Matters;
Colin E. Jack, Executive Director.

AFTERNOON SITTING

From the National Anti-Poverty Organization:

Cora Davenport, President;
Patrick Johnson, Executive Director.

From Canadian Council on Social Development:

Michael Clague, President;
Terrance Hunsley, Executive Director;
David Ross, Consultant.

De l'Institut canadien des actuaires:

Christopher D. Chapman, Président;
W. Paul McCrossan, Vice-président;
Yvan Pouliot, Coprésident, Commission de la retraite du
Canada;
H. Wayne Woods, Président, Comité de liaison avec les
autorités gouvernementales sur les pensions;
Colin E. Jack, Directeur exécutif.

SEANCE DE L'APRÈS-MIDI

De l'Organisation nationale d'anti-pauvreté:

Cora Davenport, Président;
Patrick Johnson, Directeur exécutif.

Du Conseil canadien de développement social:

Michael Clague, Président;
Terrance Hunsley, Directeur exécutif;
David Ross, Conseiller.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 28

Wednesday, September 21, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 28

Le mercredi 21 septembre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on**Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, SEPTEMBER 21, 1983

(61)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 3:35 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Miller and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant; J. Clare, Consultant.

Witnesses: From the Business Committee on Pension Policy: Charles Baird, Chairman and Chief Executive Officer, Inco Ltd.; Robert MacIntosh, President, Canadian Bankers' Association; John Andrew, Canadian Chamber of Commerce; Richard Wietfeldt, Director of Research, Canadian Federation of Independent Business; Diane Urquhart, Director of Economics, Toronto Stock Exchange, Canadian Securities Industry; Dan McCaw, Director, William M. Mercer Limited; Denis George, Director, William M. Mercer Limited.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. Baird made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 5:25 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 6:00 o'clock p.m., the sitting resumed.

Questioning of the witnesses resumed.

At 7:50 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 21 SEPTEMBRE 1983

(61)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h35 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{me} Killens, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Miller et Reid (*St. Catharines*).

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M. J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du C.P.; T. Page, Service de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial; J. Clare, conseiller.

Témoins: Du Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite: Charles Baird, président et directeur exécutif, Inco Ltd.; Robert MacIntosh, président, Association des banquiers canadiens; John Andrew, Chambre de commerce du Canada; Richard Wietfeldt, directeur de la recherche, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante; Diane Urquhart, directrice de l'économie, Bourse de Toronto, Industrie canadienne des valeurs mobilières; Dan McDaw, directeur, «William M. Mercer Limited»; Denis George, directeur, «William M. Mercer Limited».

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi, 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi, 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M. Baird fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 17h25, le Comité suspend ses travaux.

A 18 heures, le Comité reprend ses travaux.

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 19h50, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Wednesday, September 21, 1983

• 1536

The Chairman: I call the meeting to order for the session this afternoon. I think most people in this room are aware that we have the Business Committee on Pension Policy here before us, with Mr. Charles Baird as spokesman for the group.

I will just explain, Mr. Baird, a bit of a change in the rules as you understood them and I think they will be accepted by your group. In examining the proposal, instead of going until about 5.00 or 5.30 p.m., taking a break and coming back this evening, if you can concur in this the committee would prefer to work through until approximately 7.00 p.m. Given the size of the brief and its importance, as well as the limited time we have had as a committee to study a lot of the background to it, my best guess would be that we will probably ask your Business Committee on Pension Policy to come back and see us when we are in Toronto. We will be there for the week following Thanksgiving Monday, I believe. Then we can start today with perhaps three to three and a half hours, and then have you back in Toronto from that standpoint.

So if I may, I would just like to recognize two things which I read in the brief: I would say that this is the most important brief we have had in terms of the size of the community your group you represents. A significant amount of time and resources have gone into your study and analysis of a lot of the statistics in the green paper. I think it is both significant and helpful that there has been no major discrepancy between, and a lot of agreement upon, the numbers in the Mercer report and the analysis which went into the green paper. That is significant, because it outlines, I think, probably where I felt we were from the very beginning—that is, as a political group having to make political judgments on policy issues, rather than getting bogged down on a lot of detailed numbers. So I am pleased that the Mercer report found on behalf of your group that there is no significant variation in those numbers.

Now Mr. Baird, perhaps you will introduce the members at your table.

Mr. Charles Baird (Chairman and Chief Executive Officer, Inco Ltd.): Thank you, Mr. Chairman. It is a pleasure to appear before this committee today. If I may, I will proceed by making a brief statement, and as I go along I will introduce the members of our group to the committee.

We are very pleased to have this opportunity to present the views of a group of representatives who are speaking on behalf of a very large portion of the employers in Canada. The group of associations which form the Business Committee on Pension Policy have a combined membership which accounts for an estimated 80% of of all private, non-agricultural sector, employment in Canada. These associations include the Association of Canadian Pension Management, the Business

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mercredi 21 septembre 1983

Le président: Je déclare ouverte la séance de cet après-midi. Je crois que la plupart de ceux qui sont ici savent que nous accueillons le *Business Committee on Pension Policy*, groupe dont M. Charles Baird est le porte-parole.

J'aimerais vous expliquer, monsieur Baird, une petite modification à la façon de procéder que nous vous avons expliquée, et je pense que votre groupe l'acceptera. Voici la proposition, plutôt que de siéger jusqu'à 17h00 ou 17h30, de prendre une pause et de revenir ce soir, si vous le voulez bien, les membres du Comité préféreraient travailler jusqu'à 19h00. Vu la taille et l'envergure de votre mémoire, et vu le temps limité que nous avons eu pour étudier les documents qui l'accompagnent, je dirais que nous demanderons probablement à votre comité de revenir nous voir lorsque nous serons à Toronto. Nous serons là la semaine du lundi de l'Action de grâce, je crois. Nous pourrions donc commencer aujourd'hui par une séance de trois heures à trois heures et demie et poursuivre à Toronto.

Si vous voulez bien me le permettre, j'aimerais souligner deux éléments qui me viennent à l'esprit après avoir lu votre mémoire: je dirais que c'est le mémoire le plus important que nous ayons eu du point de vue du nombre de gens que vous représentez. Vous avez consacré beaucoup de temps et de ressources à votre étude et à votre analyse d'une grande partie des statistiques qui figurent dans le Livre vert. J'estime qu'il est important et utile de souligner qu'on ne trouve aucune grande différence et qu'on est en général d'accord sur les chiffres du rapport Mercer et l'analyse de ces chiffres dans le Livre vert. C'est important, à mon avis, car cela souligne ce qui devait être notre point de départ dès le début, c'est-à-dire que comme groupe politique, nous avons à passer des jugements politiques sur des questions politiques plutôt que de nous enliser dans l'étude d'un grand nombre de chiffres détaillés. Je suis donc heureux que le rapport Mercer ait constaté pour le compte de votre groupe, qu'il n'y avait aucune grande différence dans ces chiffres.

Maintenant, monsieur Baird, peut-être pouvez-vous nous présenter vos collègues à la table.

M. Charles Baird (président et directeur général, Inco Limitée): Merci, monsieur le président. Il me fait plaisir de comparaître devant ce Comité aujourd'hui. Avec votre permission, je ferai une brève déclaration, et au fur et à mesure, je présenterai les membres de notre groupe au Comité.

Nous sommes très heureux d'avoir cette occasion de vous faire part des opinions d'un groupe qui parle au nom d'un très grand nombre d'employeurs au Canada. Le groupe d'associations qui constituent le *Business Committee on Pension Policy* représente quelque 80 p. 100 des tous les emplois privés non agricoles au Canada. Ces associations comprennent l'*Association of Canadian Pension Management*, le *Business Council on National Issues*, l'Association des banquiers canadiens, la

[Texte]

Council on National Issues, The Canadian Bankers' Association, the Canadian Chamber of Commerce, the Canadian Federation of Independent Business, the Canadian Gas Association, the Canadian Life and Health Insurance Association, The Canadian Manufacturers' Association, Canadian Stock Exchanges and Investment Dealers Association, Financial Executives Institute of Canada, Canadian Petroleum Association, Pulp and Paper Association of Canada, The Trust Companies Association of Canada. As chairman of this association, I have to say that I am representing not only my company, Inco Ltd., but also major employers represented on the Business Council on National Issues and the Canadian Manufacturers' Association.

We have in our delegation, at my right, Mr. Robert M. MacIntosh, who is president of the Canadian Bankers' Association, which played a very active role in bringing together the employer groups represented on the Business Committee on Pension Policy. On my left we have Mrs. Diane Urquhart, Director of Economics at the Toronto Stock Exchange. Ms Urquhart has been an active member of our committee in the preparation of our brief, and has played a major role in the capital markets study which has been prepared as background to the brief. Next, we have Mr. Richard Wjetfeldt, who is Director of Research for the Canadian Federation of Independent Business.

• 1540

I think it is important for your task force to note that our delegation represents not only major employers but also the many thousands of small and medium sized companies in Canada for whom the CFIB speaks. Our delegation represents, indeed, a very broad cross section of Canadian business.

Then we have Mr. John Andrew, Chairman of the Health and Welfare Committee of the Canadian Chamber of Commerce and, also, is an active member of the BCPP. I repeat, our brief represents a consensus of a very wide spectrum of business groups in Canada.

In reaching consensus, of course, we had to negotiate and compromise on certain issues, but we believe this gives our document greater validity. While not every issue has been successfully resolved among us, we believe it is important for your committee to recognize that our conclusions represent the concerted views of a large portion of the private sector.

Mr. Chairman, we began our work some two years ago in anticipation of the publication of the green paper. One of our principal objectives was to provide careful and professional analysis to the costs of various possible reform proposals. For this purpose we engaged an actuarial firm, William Mercer Ltd., and we have representatives of that firm with us today. Mr. Dan McCaw is seated at the end of the table, and his colleague, Mr. Denis George, at his left.

[Traduction]

Chambre de commerce du Canada, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, l'Association canadienne du gaz, l'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie et d'assurance-santé, l'Association des manufacturiers canadiens, l'Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières et à la Bourse, le *Financial Executive Institute of Canada*, la *Canadian Petroleum Association*, l'Association canadienne des producteurs de pâte et papier, et l'Association des compagnies de fiducie du Canada. Comme président de cette association, je me dois de dire que je ne représente pas uniquement mon entreprise, Inco Limitée, mais également tous les principaux employeurs représentés au *Business Council on National Issues* et ceux de l'Association des manufacturiers canadiens.

Voici les autres membres de notre délégation: à ma droite, M. Robert M. MacIntosh, président de l'Association des banquiers canadiens, laquelle s'est donné beaucoup de peine pour réunir les groupes d'employeurs représentés au *Business Committee on Pension Policy*. À ma gauche, nous avons M^{me} Diane Urquhart, directeur de l'Economie à la Bourse de Toronto. M^{me} Urquhart a beaucoup travaillé à la préparation de notre mémoire, tout comme elle a beaucoup travaillé dans le cadre de l'étude sur les marchés de capitaux, préparée à titre d'annexe à notre mémoire. Ensuite, nous avons Richard Wjetfeldt, qui est directeur de la recherche à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

Je crois qu'il est important que vous notiez que notre délégation représente non seulement les grands employeurs, mais également plusieurs milliers de petites et moyennes entreprises au Canada dont le porte-parole est la F.C.E.I. Notre délégation représente donc un très large échantillonnage de l'entreprise canadienne.

Ensuite, nous avons M. John Andrew, président du Comité sur la santé et le bien-être de la Chambre de commerce du Canada, également un membre très actif au sein du B.C.P.P. Je tiens donc à le répéter, notre mémoire représente les opinions d'un large éventail de groupes d'affaires au Canada.

Afin d'en arriver à un consensus, nous avons dû évidemment négocier et accepter des compromis sur certaines questions, mais je crois que cela confère une plus grande validité à notre document. Bien que nous n'ayons pas réussi à nous entendre entre nous sur toutes les questions, nous croyons qu'il est important que votre Comité comprenne que nos conclusions représentent les opinions concertées d'une grande partie du secteur privé.

Monsieur le président, nous avons commencé nos travaux il y a quelque deux ans dans l'attente de la publication du Livre vert. L'un de nos objectifs principaux était de fournir une analyse soignée et professionnelle du coût des diverses propositions éventuelles de réforme. À cette fin, nous avons retenu les services d'un bureau d'actuaire, *William Mercer Ltd.*, et un représentant de cette société nous accompagne aujourd'hui. M. Dan McCaw est assis là au bout de la table, en compagnie de son collègue, M. Denis George, à sa gauche.

[Text]

The further we proceeded with our studies the more it became apparent that we also needed a companion study on capital markets. Accordingly, we commissioned out capital markets study by the firm of Pension Finance Associates. These two studies contributed greatly to our ability to analyse the green paper proposals and to arrive at the consensus which we present to you today. I want to emphasize that a great deal of time and thought has gone into the preparation of our consensus document.

The BCPP recognizes that pension reform is a very important general question for social and economic policy in Canada. We begin from the proposition that reforms and improvements should be very carefully considered in terms of their economic consequences and, more particularly, in terms of fiscal affordability. We support the need for changes and improvements and we believe that reform will come about as an ongoing process in relation to the capacity of the economy to produce better treatment for the retired portion of our population.

Changes to the existing pension system to which we lend our support include a shortening in vesting periods to five years of service for younger employees, and one year of service for older employees.

We support the introduction of a locked-in registered retirement savings plan which would serve as a portability vehicle, and to which employers and employees could contribute directly.

Regarding improvements in portability provisions, terminating employees would be entitled to transfer the value of their vested benefits to a locked-in registered retirement vehicle, and employers would be required to have contributed at least one-half the value of those benefits.

We support improved access to survivor benefits for the spouse of a deceased pensioner. The surviving spouse would be entitled to receive a pension which is at least 60% of the amount received when both spouses were living. Employers would be entitled to provide this survivor coverage on an actuarially reduced basis.

Regarding improved access to pension plans for part-time employees, employees with 2 years of service and 700 hours of employment per year would be eligible for pension coverage where an employer offers a plan to full-time employees.

We favour improved benefits, but we also want to emphasize costs—both in the short run, and in the longer run. The imposition of mandated requirements on employers has to be looked at in light of the performance of the Canadian economy. Already we are struggling to maintain and to restore its competitiveness. Unit labour costs of Canadian employers have generally escalated at a faster pace in the last decade than those of our major trading partners. This explains in large part the deterioration in Canada's international competitive position.

[Translation]

Plus nos études avançaient, plus nous avons constaté qu'il nous fallait également une autre étude sur les marchés des capitaux. Par conséquent, nous avons retenu les services de *Pension Finance Associates* pour préparer une étude sur les marchés des capitaux. Ces deux études ont grandement contribué à notre capacité d'analyser les propositions du Livre vert et à en arriver au consensus que nous vous soumettons aujourd'hui. Je tiens à souligner que nous avons consacré énormément de temps à la préparation de ce document concerté.

Le B.C.P.P. reconnaît que la question de la réforme des pensions est très importante dans le cadre de la politique sociale et économique au Canada. Nous partons du point de vue qu'il faut examiner avec grand soin les réformes et les améliorations du point de vue de leurs conséquences économiques et plus particulièrement de la question de savoir si nous en avons les moyens. Nous reconnaissons qu'il faut des modifications et des améliorations et nous croyons que des réformes se feront au fur et à mesure que l'économie pourra d'assurer un meilleur traitement aux retraités.

Les modifications au régime actuel que nous appuyons comprennent la réduction de la période d'acquisition des droits à cinq ans de services pour les employés plus jeunes et à un an de services pour les employés plus âgés.

Nous appuyons la mise en place d'un régime enregistré de pension immobilisée, comme véhicule de transférabilité, auquel pourraient cotiser directement les employeurs et les employés.

En vue d'améliorer les dispositions de transférabilité, les employés faisant l'objet d'une cessation d'emploi auraient le droit de transférer la valeur de leurs prestations dévolues à un véhicule immobilisé de pensions de retraite enregistré et les employeurs devraient contribuer au moins pour la moitié de la valeur de ces prestations.

Nous appuyons des prestations améliorées à l'intention du conjoint d'un prestataire décédé. Le survivant aurait droit à une pension se chiffrant à 60 p. 100 au moins du montant versé lorsque les deux époux étaient vivants. Les employeurs pourraient offrir cette protection au survivant sur une base actuarielle réduite.

En vue d'améliorer l'accès des employés à temps partiel à des régimes de pension, les employés jouissant de deux années de services et de 700 heures d'emploi par an seraient admissibles à un régime de pension là où l'employeur offre un régime à ses employés à plein temps.

Nous sommes en faveur des prestations améliorées, mais nous tenons également à souligner le facteur coût—à court comme à long terme. C'est à la lumière du rendement de l'économie canadienne qu'il faut examiner la question d'imposer des exigences légales aux employeurs. Déjà nous nous débattons pour que notre économie conserve et regagne sa compétitivité. Le coût unitaire de la main-d'oeuvre au Canada a augmenté d'une façon générale plus rapidement au cours de la dernière décennie que celle de nos principaux partenaires commerciaux. Voilà qui explique en grande partie, la détério-

[Texte]

[Traduction]

ration qu'a connue le Canada sur le plan de la concurrence internationale.

• 1545

The acceptability of certain reform proposals must also be assessed in light of Canada's capital requirement which are projected at over \$2 trillion to the end of the century. We do not consider it appropriate to introduce measures which would dampen Canadian's incentive to save or to undermine the role of capital markets in allocating pension fund savings. One of the major findings of our actuarial study is that the cost of reform proposals outlined in the green paper are, we believe, inadequately portrayed in that document. The underlying assumptions which are used such as the projected rate of inflation and the real rate of return of pension fund investments are particularly important considerations. Our study is based on assumptions which we believe to be more realistic and more in line with historical experience, as well as with current economic projections than those used in the green paper. The costing methodology employed in the green paper also contributed to its understatement of the incremental costs associated with reform.

In a sense, Mr. Chairman, I think I am contradicting slightly what you said in introducing our presentation. It will interest the task force to know that a number of member employers of the business committee have costed green paper proposals on their own plans. Their findings indicate that even BCPPs cost estimates are conservative. Another significant finding of our study is that the existing pension plans of federal government employees, which in most respects conform already to the green paper proposals, are substantially more expensive than is generally realized either by the employees themselves or by taxpayers. Full and true disclosure of the costs of public sector plans is essential to an objective debate about the affordability of pension reform.

Our consensus brief arrived at a number of conclusions which we wish to discuss with you. I would like to focus on two of our major conclusions in these opening remarks. The first is that there is no demonstrated need for a mandatory expansion of pension arrangements in Canada. In the case of low income households, existing arrangements provide for retirement incomes which are above the minimum standard and, on balance, above pre-retirement income. Households in the lower-middle and middle-middle income brackets achieve very high levels of pre-retirement income replacement based on the government's own figures. These are illustrated in table one of our brief. Households which are on the upper-middle level and in the upper income groups do not achieve the same levels of income replacement, but these groups make rational choices about the proportion of their income which they wish to set aside for retirement as opposed to current expenditures. And they can afford to do so.

C'est également à la lumière des besoins en capitaux prévus du Canada d'ici la fin du siècle, lesquels se chiffrent à deux billions de dollars, qu'il faut décider si certaines propositions de réforme sont acceptables. Nous ne pensons pas qu'il y a lieu de mettre en place des mesures qui diminueraient l'enthousiasme des Canadiens pour l'épargne ou qui diminueraient le rôle des marchés des capitaux dans la répartition de l'épargne déposée dans les régimes de pension. L'une des principales constatations de notre étude actuarielle démontre que le coût des propositions de réforme n'est pas présenté avec exactitude, croyons-nous, dans le Livre vert. Les hypothèses retenues telles que le taux prévu d'inflation et le taux réel de rendement des investissements des régimes de pension constituent des considérations particulièrement importantes. Notre étude se fonde sur des hypothèses, à notre avis, plus réalistes et plus conformes à l'expérience historique et aux prévisions économiques actuelles que celles utilisées dans le Livre vert. La méthodologie de répartition des coûts utilisée dans le Livre vert contribue également à une sous-évaluation des coûts accrus qu'entraînerait une réforme.

D'une certaine façon, monsieur le président, je crois contredire là légèrement ce que vous avez dit en nous présentant. Il vous intéressera d'apprendre que nombre d'employeurs membres de notre comité ont établi le coût des propositions du Livre vert en fonction de leur propre régime. D'après leurs constatations, même les coûts prévus par le BCPP sont conservateurs. Une autre constatation importante de nos études révèle que les régimes de pension actuelle destinés aux employés du gouvernement fédéral, lesquels se conforment presque à tous les égards aux propositions du Livre vert, coûtent considérablement plus que ne s'en rendent compte, d'une façon générale, les employés même et les contribuables. Il est essentiel, si nous voulons un débat objectif sur la question de savoir si nous pouvons nous payer une réforme des pensions, que les coûts des régimes du secteur public soient pleinement et vraiment divulgués.

Dans notre mémoire concerté, nous arrivons à plusieurs conclusions que nous souhaitons discuter avec vous. J'aimerais au cours de cette déclaration, mettre l'accent sur deux de nos principales conclusions. D'abord, la preuve n'est pas faite qu'il faut imposer par voie législative l'expansion des régimes de pension au Canada. Dans le cas des familles à faible revenu, les systèmes actuels offrent un revenu de retraite supérieur au niveau minimum et proportionnellement supérieur au revenu pré-retraite. Les familles à revenu moyen obtiennent un taux très élevé de remplacement du revenu pré-retraite si l'on se fonde sur les propres chiffres du gouvernement. On trouve ces chiffres au tableau I de notre mémoire. Les familles à revenu supérieur ne parviennent pas au même niveau de remplacement du revenu, mais ces groupes sont en mesure de faire des choix réfléchis sur le pourcentage de leur revenu qu'ils souhaitent mettre de côté en vue de leur retraite plutôt que de dépenser cet argent maintenant. En outre, ils peuvent se permettre de le faire.

[Text]

In our view, Mr. Chairman, what is a very important point is that it is not reasonable to have as an objective of pension reform a level of retirement income as high as that of the working years. Equity dictates that government-mandated arrangements should not make pensioners better off than average working Canadians with dependants. Needs diminish in retirement years, and of course incentives must remain with the working population to produce the income which supports all wage groups. In this context, the aging of the Canadian population must be kept in mind. In summary, Mr. Chairman, we believe the green paper has failed to make a case for mandatory arrangements.

The second major issue on which I would like to comment briefly is the question of inflation protection. Private sector pension plans which invest funds through the capital market have had great difficulty in keeping up with the rate of inflation in the last decade. As our studies demonstrate, inflation protection would account for the bulk of costs rising out of the green paper reform proposals. It is now clear that the excess interest approach proposed in the green paper would not achieve its purpose of permitting fund managers to insulate their plan from fluctuating rates of inflation. As a result, plan sponsors would continuously face the risks and the costs of plans which cannot be properly funded. These private sector restraints are in contrast to the federal public service plans where inflation protection is not funded and has given rise to huge actuarial deficits. In our view, the best way to meet the problem of inflation obviously is to reduce inflation itself. Our studies indicate that voluntary indexation arrangements by many companies have taken care of part of the problem, but have not locked employers into an impossible set of conditions.

• 1550

Mr. Chairman, that terminates my statement. We shall be happy to elaborate on our position on this and other issues in the discussion which follows. If it is agreeable to the Chair, I propose to field the questions if I am competent to have something to say, but I am surrounded by experts and representatives of the group who really did the work on this, and I would like to ask them to comment in the areas in which they are most expert. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Baird, for your opening statement. Before opening up the line of questioning I must admit that Claude Taylor must be extremely happy today to see the amount of extra seat sales that occurred between Toronto and Ottawa on Air Canada. I am not going to begin, because I would like to ask some questions toward the end, I think, Mr. Baird.

I will ask Mr. Vince Dantzer to lead off in the questioning now, followed by Louis Desmarais, and then Ted Miller and Flora MacDonald.

[Translation]

A notre avis, monsieur le président, il est très important de noter qu'il n'est pas raisonnable de se fixer comme objectif d'une réforme des pensions, un revenu de retraite aussi élevé que celui des années productives. La justice nous dicte qu'un système obligatoire ne doit pas servir à mettre les retraités en meilleure posture que le travailleur canadien moyen qui a des personnes à charge. Les besoins diminuent à l'âge de la retraite, et manifestement, il faut continuer à encourager la population active à produire le revenu qui soutient tous les groupes salariaux. Dans ce contexte, il faut se rappeler que la population canadienne vieillit. En bref, monsieur le président, nous croyons que le Livre vert n'a pas démontré la nécessité de mettre en place un régime obligatoire.

La deuxième grande question que j'aimerais aborder brièvement, c'est celle de la protection contre l'inflation. Les régimes de pension du secteur privé qui ont investi sur les marchés des capitaux ont éprouvé de grandes difficultés à suivre le taux d'inflation au cours de la dernière décennie. Comme le démontrent nos études, la protection contre l'inflation représenterait le gros des coûts découlant des propositions de réforme du Livre vert. Il apparaît maintenant clairement que l'approche proposée dans le Livre vert, celle de l'intérêt excédentaire, ne permettrait pas aux gestionnaires des régimes de les protéger contre la fluctuation des taux d'intérêt. Par conséquent, les promoteurs de ces régimes feraient constamment face aux risques et aux coûts de régimes dont la capitalisation ne serait être entière. Ces limites du secteur privé contrastent avec les régimes de la Fonction publique fédérale où la protection contre l'inflation n'est pas capitalisée, ce qui a entraîné d'énormes déficits actuariels. A notre avis, la meilleure façon de faire face au problème de l'inflation consiste manifestement à réduire l'inflation même. Nos études démontrent que les mesures d'indexation mises en place volontairement par de nombreuses entreprises ont pu régler une partie du problème, sans pour autant assujettir ces employeurs à des conditions impossibles.

Monsieur le président, voilà qui termine ma déclaration. Nous serons heureux d'expliquer plus détail notre position sur cet aspect et sur d'autres questions au cours des discussions qui vont suivre. Si le président veut bien me le permettre, j'ai l'intention de répondre aux questions si je suis compétent en la matière, mais puisque je suis entouré d'experts et de représentants du groupe qui ont vraiment fait le travail sur cette question, j'aimerais pouvoir faire appel à eux dans leur domaine de compétence respectif. Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Baird, de votre exposé. Avant de passer aux questions, je dois avouer que Claude Taylor doit être extrêmement heureux aujourd'hui de voir le nombre supplémentaire de places vendues par Air Canada entre Toronto et Ottawa. Je ne vais pas commencer moi-même, car j'aimerais poser quelques questions vers la fin, je crois, monsieur Baird.

Je vais demander à M. Vince Dantzer de commencer les questions maintenant, il sera suivi de Louis Desmarais, Ted Miller et Flora MacDonald.

[Texte]

Mr. Dantzer: I congratulate the business committee on the extent and depth of your brief. You have obviously done a lot of work; I think by doing so perhaps you have made our work a lot less difficult. I think you realize that we have a very difficult problem; it is important that we come out on the right side of it, and perhaps you have helped us to achieve that goal.

I would like to get right off on the question of costs. Our staff has indicated to us that you seem to have generally confirmed the figures in the green paper as to costs, except as to the basic assumptions which you each used and which are different. You indicated earlier that you thought your assumptions were more realistic than the ones used in the green paper. Perhaps you would explain to me and to the committee why those assumptions are more realistic than the ones used in the green paper, in your view. I find this a very difficult.

Mr. Baird: I would be happy to ask Dan McCaw to deal with that. I will simply cite one figure. I recall that the inflation assumption in the green paper is, I believe, 3%. I do not think that is a realistic assumption in today's world. Excuse me; Diane Urquhart is going to deal with that, backed up by Dan McCaw of William M. Mercer Ltd.

Ms Diane Urquhart (Director of Economics, Toronto Stock Exchange, Canadian Securities): Thank you, Mr. Chairman. I am going to hand out to you a comparison of the economic assumptions which appeared in the green paper relative to those which were in the BCCP costs study. I think this will be a helpful resource, so that I can follow through why we came to the decision that the government economic assumptions were not realistic in light of historical performance and also was not consistent with what was being projected by the leading economic forecasting firms in Canada.

I would like first to comment on the forecast for the consumer price index. The long-term economic assumption of the green paper was three percentage points. We felt that that was too low as a long-term forecast for inflation. We consulted with the Conference Board of Canada, Data Resources Incorporated, the Institute for Policy Analysis at the University of Toronto, and we also referred to a book which had been written by Pension Finance Associates, one of the consultants we retained for the capital market study, and they had some long-term economic assumptions there as well. All those four forecasting sources concurred that the long-term inflation scenario was more apt to be 6% than 3%. We feel that 6% is much more reasonable as well, when we consider the historical inflation performance that we have had over the last 10 years or so.

• 1555

I would like to turn to the second page of the handout I gave you now, because after we selected what we felt was a much more reasonable inflation environment of 6%, we felt it to be important to determine the real increase in the average industrial wage and also the expected real return on Govern-

[Traduction]

M. Dantzer: Je tiens à féliciter le Comité des entreprises pour son mémoire étendu et approfondi. Vous avez manifestement fait beaucoup de travail; je crois que ce faisant, vous avez peut-être rendu notre tâche moins ardue. Je crois que vous vous rendez compte que nous faisons face à un problème très difficile; il est important que nous tirions les bonnes conclusions et peut-être nous avez-vous aidés à réaliser cet objectif.

J'aimerais tout de suite aborder la question des coûts. Notre personnel nous a informés que d'une façon générale, vous semblez confirmer les chiffres sur les coûts du Livre vert, sauf que les hypothèses de base que vous avez utilisées sont différentes de celles du Livre vert. Vous avez mentionné précédemment que vous pensiez que vos hypothèses étaient plus réalistes que celles du Livre vert. Peut-être pourriez-vous m'expliquer et expliquer au Comité pourquoi vos hypothèses sont plus réalistes. Je trouve que c'est très difficile.

M. Baird: Je serais heureux de demander à Dan McCaw de vous répondre. Je vais néanmoins citer simplement un chiffre. Je me souviens que dans le Livre vert, on suppose l'inflation, je crois, à 3 p. 100. Je ne crois pas que c'est très réaliste dans le monde d'aujourd'hui. Excusez-moi; Diane Urquhart va vous répondre, avec l'aide de Dan McCaw de William M. Mercer Ltée.

Mme Diane Urquhart (directeur de l'Économie, Bourse de Toronto, valeurs canadiennes): Merci, monsieur le président. Je vais vous remettre une comparaison des hypothèses économiques qui figurent dans le Livre vert ainsi et de celles utilisées dans l'étude des coûts du B.C.P.P. Je crois que cette feuille me sera utile pour vous expliquer comment nous sommes arrivés à la conclusion que les hypothèses économiques du gouvernement n'étaient pas réalistes à la lumière du rendement historique et ne se conformaient pas aux prévisions des principales maisons de prévisions économiques au Canada.

J'aimerais tout d'abord faire quelques remarques au sujet des prévisions sur l'indice des prix à la consommation. L'hypothèse à long terme dans le Livre vert est fixée à 3 p. 100. Nous avons estimé que comme prévision à long terme du taux d'inflation, c'était trop faible. Nous avons consulté le *Conference Board of Canada, Data Resources Inc., l'Institute for Public Analysis* de l'Université de Toronto, et nous nous sommes reportés à un livre rédigé par *Pension Finance Associates*, l'un des consultants dont nous avons retenu les services pour notre étude des marchés des capitaux, où l'on trouvait également des hypothèses économiques à long terme. Ces quatre sources étaient d'avis que le scénario quant au taux d'inflation à long terme serait plutôt de 6 p. 100 que de 3 p. 100. Nous estimons également que 6 p. 100 est beaucoup plus raisonnable, lorsque l'on songe à l'évolution de l'inflation au cours des dix dernières années.

J'aimerais maintenant passer à la deuxième page du feuillet que je vous ai remis, parce qu'après avoir choisi ce que nous estimions être un taux d'inflation plus raisonnable de 6 p. 100, nous avons estimé qu'il était important de déterminer les augmentations réelles du salaire industriel moyen ainsi que le

[Text]

ment of Canada long-term bonds as well as the Canada Pension Fund rate of return. Those are the variables that are inherent in all the cost analyses in both the green paper and our own study. The green paper estimated 2% for the real increase in the average industrial wage. We felt this was too high and that 1.5% was much more realistic.

I handed out to you some historical data and in the third page—unfortunately these are not numbered—you will see a table showing the average industrial wage relative to the consumer price index. We took it back to 1955 and then looked at the historical experience. While true in the last 20 years, right at the bottom of the page, the far righthand column, you will see is the real average industrial wage, which is the nominal wage less the inflation for a given year. Over a 20-year period, the average increment in the real average industrial wage was 2 percentage points. However, more recently, in the last 10 years and in the last 5 years, you will see that it is significantly below that. We felt that it would be much more reasonable to use 1.5% rather than 2% in light of the last 10-year and 5-year performance of the average industrial wage.

This real differential was also concurred in by the four sources I spoke about earlier in terms of the forecast for the future: the Conference Board of Canada, the DRI, the Institute for Policy Analysis, and Pension Finance Associates. All concurred with a 1.5% real wage increase rather than the 2% as indicated by the federal government. I think perhaps later Dan McCaw might comment on how sensitive the costings are to these economic assumptions. While 2% and 1.5% might not appear to be a big difference, in fact it does have fairly significant implications for what the long-term costs of any pension reform proposals are.

The other difference related to the real return on Government of Canada long-term bonds. This is critical, because that is what has been proposed as the guide rate for the purpose of inflation protection. The government said that there was a real yield on these bonds of 2.5%, and we felt that was a little too generous; 2% was much more realistic. We agreed on 2% based on the historical experience.

I have historical data here as well following the AIW. The next page looks at the real average bond yield and, in every historical time period pretty well... in the last 20 years, the real bond yield was 2% approximately, rounding it off; in the last 10 years it was approximately 1%; in the last 5 years it was approximately 2%. So 2% made inherent sense to us in light of the 5-, 10-, and 20-year historical performance

Finally, and perhaps most importantly, is our assessment of what the long-term pension fund rate of return might be. The

[Translation]

taux de rendement réel prévu des obligations du Gouvernement du Canada à long terme ainsi que le taux de rendement du Régime de pensions du Canada. En effet, il s'agit là de variables communes à toutes les analyses de coûts du Livre vert comme de notre propre étude. Le Livre vert évalue à 2 p. 100 l'augmentation réelle du salaire industriel moyen. Nous avons jugé que ce taux était trop élevé et que 1.5 p. 100 serait beaucoup plus réaliste.

Je vous ai également remis quelques données historiques, et à la page 3—malheureusement les pages ne sont pas numérotées—vous verrez un tableau où figure un parallèle entre le salaire industriel moyen et l'indice des prix à la consommation. Nous sommes remontés à 1955 et nous avons alors examiné l'expérience des dernières années. Bien qu'il soit vrai qu'au cours des 20 dernières années, là juste au bas de la page, dans la colonne tout à fait à droite, vous trouverez le salaire industriel moyen réel, c'est-à-dire le salaire nominal moins le taux d'inflation pour une année donnée. Au cours de cette période de 20 ans, le salaire industriel moyen réel a augmenté en moyenne de 2 p. 100. Toutefois, plus récemment, au cours des 10 dernières années et au cours des 5 dernières années, vous constaterez que cette augmentation est beaucoup plus faible. Nous avons donc pensé qu'il était beaucoup plus raisonnable d'utiliser 1.5 p. 100 plutôt que 2 p. 100, à la lumière de l'évolution du salaire industriel moyen au cours des 10 et 5 dernières années.

Les quatre sources que j'ai citées s'entendent également sur cette différence réelle dans les prévisions pour l'avenir: le *Conference Board of Canada*, le DRI, l'*Institute for Policy Analysis*, et *Pension Finance Associates*. Tous s'entendent pour prévoir une augmentation salariale réelle de 1.5 p. 100 plutôt que de 2 p. 100, comme l'a fait le gouvernement fédéral. Peut-être plus tard Dan McCaw peut-il vous expliquer à quel point l'établissement des coûts joue un grand rôle dans les hypothèses économiques. Bien qu'il ne semble pas y avoir de grandes différences entre 2 p. 100 et 1.5 p. 100, en fait, les répercussions à long terme sont assez importantes quant aux coûts que comporte toute proposition de réforme des pensions.

L'autre différence portait sur le taux réel de rendement des obligations à long terme du gouvernement du Canada. C'est un aspect essentiel, puisque c'est ce taux qu'on se propose de retenir comme barème de protection contre l'inflation. Le gouvernement a dit que le rendement réel de ces obligations était de 2.5 p. 100, ce qui à notre avis est un peu trop généreux; 2 p. 100 serait beaucoup plus réaliste. En nous fondant sur l'expérience passée, nous avons convenu de 2 p. 100.

J'ai également des données qui illustrent l'évolution du S.I.M. À la page suivante, on trouve le rendement moyen réel des obligations, et au cours de toutes les périodes antérieures, dans l'ensemble—au cours des 20 dernières années, le taux de rendement réel était d'environ 2 p. 100, si l'on arrondit; au cours des 10 dernières années, il était d'environ 1 p. 100; et au cours des 5 dernières années, il était d'environ 2 p. 100. Donc à la lumière de la performance des 5, des 10 et des 20 dernières années, 2 p. 100 nous semble tout à fait sensé.

Enfin, et peut-être l'aspect le plus important, notre évaluation du taux de rendement à long terme des régimes de

[Texte]

green paper had estimated 3.5%. We felt that was a little too optimistic, in light of pension fund performance. The last page of the handout which I have given you today looks at the real rate of return. We had data from only 1971 to 1982. You will see that the series of real rates of return has been relatively volatile. Certainly over the last 10 years, as Mr. Baird noted in his opening remarks, pension funds have barely produced any return at all; in fact, you will note in the handout that it was a negative 0.5. So basically, the funds were able to only break even with respect to inflation in the last 10 years. Looking at 1978 to 1982 it is a little better, 3.6; in the 5-year period prior to that, it was minus 4.6.

[Traduction]

pension. Le Livre vert évalue à 3.5 p. 100 ce rendement. Nous estimons que c'est un peu trop optimiste, à la lumière de la performance des régimes de pension. À la dernière page du feuillet que je vous ai distribué aujourd'hui, on trouve le taux réel de rendement. Nous n'avions les données que pour la période de 1971 à 1982. Vous constaterez que le taux de rendement réel s'est comporté de façon assez volatile. Il est certain qu'au cours des dix dernières années, comme l'a fait remarquer M. Baird dans sa déclaration, les régimes de pension ont à peine réussi à obtenir le moindre rendement; en fait, vous remarquerez que dans le feuillet, ce rendement était moins 0.5 p. 100. Donc en fait, les régimes n'ont réussi qu'à parvenir au seuil de la rentabilité par rapport à l'inflation au cours des 10 dernières années. Si l'on regarde la période de 1978 à 1982, le rendement était légèrement meilleur, 3.6 p. 100; et au cours de la période quinquennale antérieure, on voit moins 4.6 p. 100.

• 1600

We had a subcommittee of representatives of our business associations involved in coming up with a reasonable pension fund rate of return. We discussed it with various pension fund managers to determine what their objectives were, what they thought they could actually set out to achieve, and what were they being assessed on. And not one would support an objective of 3.5; in fact, they felt that even a 2.5 was perhaps a little too optimistic. So we felt that to be conservative, we would use the 2.5 fund return. So that basically is how we came to the decision that our economic assumptions were much more reasonable.

Mr. Dantzer: These figures you show about the real average industrial wage, do they bear any relation to the average productivity in the country? Does that sort of thing reflect productivity, or does it bear no relation to it at all? Maybe somebody can tell me this.

Ms Urquhart: Well, certainly we have had negative productivity in the last three and four years, and we see negative real wages. I have not actually set them side by side to just give you . . .

Mr. Dantzer: It is pretty obvious that, in the future, the country is going to have to show a great deal of increase in their productivity in order to pay pension costs, the health costs, the social security costs. With the restricted labour force they are now talking about, and the sorts of other bad scenarios people keep telling us about, I wonder whether this sort of analysis can be projected into the future. Of course that is what you are trying to do your assumptions, is it not?

Mr. Baird: May I ask Mr. MacIntosh to reply?

The Chairman: Mr. MacIntosh.

Mr. Robert MacIntosh (President, Canadian Bankers' Association): Mr. Chairman, I would say the answer to this question is, yes. The real average industrial wage is a mirror of the real productivity of the economy. They go together. Over

Le sous-comité des représentants de nos associations commerciales est arrivé à formuler un taux de rendement raisonnable sur les régimes de pension. Nous avons discuté de la question avec plusieurs administrateurs de régimes de pension afin de déterminer quels étaient leurs objectifs, ce qu'ils pensaient pouvoir vraiment réaliser et sur quoi on les évaluait. Aucun n'était prêt à préconiser un objectif de 3.5 p. 100; en fait, ils pensaient que même 2.5, c'était un peu trop optimiste. Nous avons donc pensé que pour être conservateurs, nous retiendrions comme taux de rendement 2.5 p. 100. Essentiellement donc, c'est ainsi que nous sommes arrivés à la conclusion que nos hypothèses économiques étaient beaucoup plus raisonnables.

M. Dantzer: Les chiffres que vous donnez comme étant ceux du salaire industriel moyen réel, sont-ils reliés à la productivité moyenne au pays? Est-ce que d'une certaine façon, ces chiffres reflètent la productivité ou est-ce que cela n'a rien à voir avec? Peut-être quelqu'un pourrait-il me le dire.

Mme Urquhart: Il est certain que nous avons connu une productivité négative au cours des trois ou quatre dernières années, et que nous sommes témoins de salaires réels négatifs. Je n'ai pas vraiment mis les deux en regard afin de pouvoir vous donner . . .

M. Dantzer: Il est assez évident qu'à l'avenir, le pays va devoir enregistrer une augmentation marquée de sa productivité afin de défrayer le coût des pensions, les coûts de santé, les coûts de la sécurité sociale. Vu la main-d'oeuvre limitée dont on parle maintenant, et vu tous les autres scénarios de difficultés dont on nous parle, je me demande si l'on peut étendre ce genre d'analyse à l'avenir. Évidemment, c'est ce que vous tentez de faire dans vos hypothèses, n'est-ce pas?

M. Baird: Puis-je demander à M. MacIntosh de répondre?

Le président: Monsieur MacIntosh.

M. Robert MacIntosh (président, Association des banquiers canadiens): Monsieur le président, je dirais en réponse à cette question que oui. Le salaire industriel moyen réel reflète la productivité réelle de l'économie. Ces chiffres vont de pair. Du

[Text]

the long run they certainly will, although in the short run, perhaps not; but in the long run, certainly, they go together.

Mr. Dantzer: What effect, then, has your conservative estimate of these figures on the total cost of the green paper? You obviously show that in the table.

Mr. Baird: Mr. McCaw might respond, if that is agreeable.

The Chairman: Mr. McCaw.

Mr. McCaw: Thank you, Mr. Chairman. I suggest that the effect of the assumptions have to be looked at both absolutely and relatively. By absolutely, I mean when we are talking about 3% rates of inflation versus 6% rates of inflation, and under a 3% inflation scenario, obviously the one recommendation in the green paper was the use of a guide rate of 7% for excess interest retroactively. Obviously, that guide rate will never come into play unless one believes that long-term government bonds could earn inflation plus 4 in a 3% inflation environment. But it will come into play, and there will be retroactive costs, if we are talking about an inflation environment of 6%. So the absolute numbers are important in themselves in the choice of long-term assumptions.

On the relativity, in terms of using AIWs of inflation plus 2 or inflation plus 1.5, real rates of return of inflation plus 3.5 for inflation plus 2.5, I think frankly there has been a degree of off-setting. Some of the assumptions chosen in this study are a little bit more conservative, and some are a little bit more liberal. For example, the inflation-plus-two assumption that was used for the AIW in the green paper would tend to produce a slightly higher cost... —because salaries would be going up at inflation plus two—than the assumption that was used in this study of inflation plus 1.5. On the other hand, and this probably has a more dramatic effect, the inflation plus 2.5, which it was assumed that pension funds would earn in this study, would produce a higher cost than the inflation plus 3.5 assumed in the green paper costs. So it is very difficult to answer the question in terms of isolating any particular element; there is a degree of importance to each of them.

I think perhaps what more important when you were talking about this in terms of differential approach, is not so much the assumptions themselves that were used but the funding methodology that was used. There is quite a difference in the funding methodology that was used in the green paper analysis, which—and I do not want to get terribly technical here—was what we normally refer to as an attained-age normal approach, and the funding approach that was used here, which was unit credit cost. I would suggest that the attained-age normal approach would probably result in a dampening affect on any change that one was measuring relative to the unit credit approach. We chose the unit-of-credit approach because a little over two thirds of major private companies in Canada actually use that approach and

[Translation]

moins c'est le cas à long terme, même si ce n'est pas apparent à court terme, mais à long terme, il est certain qu'ils vont de pair.

M. Dantzer: Quelle influence vos prévisions conservatrices ont-elles sur le coût total du Livre vert? C'est évidemment ce que vous indiquez dans le tableau.

M. Baird: M. McCaw pourrait peut-être répondre, si vous le voulez bien.

Le président: Monsieur McCaw.

M. McCaw: Merci, monsieur le président. Je dirais qu'il faut examiner l'effet absolu et relatif de ces hypothèses. Par effet absolu, j'entends lorsque nous parlons d'un taux d'inflation de 3 p. 100 comparé à un taux d'inflation de 6 p. 100, cela nous ramène à la recommandation du Livre vert qui retenait l'hypothèse d'un taux de 3 p. 100 et préconisait de fixer à 7 p. 100 le taux d'intérêt excédentaire, rétroactivement. Manifestement, on ne pourra jamais appliquer ce barème à moins de croire que les obligations gouvernementales à long terme gagneront le taux d'inflation plus 4 p. 100, en supposant l'inflation à 3 p. 100. Mais il faudra en tenir compte, et il y aura des coûts rétroactifs si l'inflation est à 6 p. 100. Donc dans le choix des hypothèses à long terme, les chiffres absolus ont une importance en eux-mêmes.

Du point de vue relatif, si l'on prend le SIM plus un taux d'inflation de 2 p. 100 ou de 1.5 p. 100, les taux réels de rendement plus 3.5 p. 100 pour l'inflation plus 2.5, très franchement je crois que cela finit par s'équilibrer. Certaines des hypothèses retenues dans cette étude sont un peu plus conservatrices alors que d'autres sont un peu plus libérales. Par exemple, l'hypothèse de l'inflation plus 2 p. 100 qu'on a utilisée dans le cas du SIM dans le Livre vert aurait tendance à produire un coût légèrement plus élevé—puisque les salaires augmenteraient au rythme de l'inflation plus 2 p. 100—que l'hypothèse de l'inflation plus 1.5 p. 100 que nous avons utilisée dans notre étude. Par contre, et c'est là probablement l'effet le plus marqué, un taux d'inflation plus 2.5 p. 100 qu'on donnait comme taux de rendement des régimes de pension dans ladite étude entraînerait des coûts plus élevés que l'hypothèse de l'inflation plus 3.5 p. 100, retenue pour le calcul des coûts dans le Livre vert. Donc il est très difficile de répondre à la question en ne regardant qu'un élément particulier; chaque élément comporte un certain degré d'importance.

Ce qui est peut-être plus important encore lorsque l'on parle des différentes approches, ce n'est pas tellement les hypothèses en elles-mêmes, mais la méthode de financement utilisée. On utilise une méthode de financement très différente dans l'analyse du Livre vert, laquelle—et je ne veux pas devenir très technique ici—est ce que l'on appelle le critère d'âge, par comparaison à l'approche utilisée ici, celle des points de retraite. J'estime que la démarche basée sur le critère d'âge aurait probablement comme résultat d'atténuer tout changement que l'on mesure relativement à la démarche basée sur les points de retraite. Nous avons choisi la démarche des points de retraite parce qu'un peu plus de deux tiers des principales compagnies privées au Canada utilisent cette démarche et financent en fait leur régime de pension de cette manière.

[Texte]

actually fund their pension plans in accordance with that approach.

• 1605

The Chairman: I would like to follow up on that line of questioning. I am not so sure that overall . . . what I said at the beginning, Mr. Baird, I think stands true. What I meant by that was that in the post-reform world—post-reform with the proposals in the green paper—there was not significant difference in opinion on the analyses conducted by both Mercer and by the green paper people. Therefore, evidently we have a severe difference of opinion though on the pre-reform cost. Right? I am not so sure that I want to get tied down on this technical detail, because I think we are not going to see the forest for the trees again if we do.

I just want to clarify in my own mind some of the things I think I have learned in this process so that when we hit each other again in Toronto on this area of cost, because it is important to the issue, I do not want us to have lost track of a lot of the other things in the questions. But my understanding is that the major difference in the assumptions, in the two models on in the pre-reform cost, lies primarily in the inflation rates chosen. You went through roughly four or five pages of varying points, but is it true that the most important difference in the variations must be the assumption on inflation?

Mr. McCaw: I think I would answer that question by saying that the most important difference, if I were to pick one single element, is probably the funding methodology on the pre-reform scenario.

The Chairman: All right. Coming back to that 6%, if we have no inflation protection for workers and an actuarial study puts 6% assumption on inflation, is long-term costing for employers down or up, compared to 3.5%? In other words, if you put a higher assumption on the inflation rate or on your model versus that of the green paper, what does that do to long-term employers' costs in the pre-reform if you do not have inflation protection?

Mr. McCaw: Depending on what you are able to earn on the pension fund relative to those two inflation rates, it might not have all that great an effect. It probably is going to increase costs, 6% versus the 3%.

The Chairman: It would increase them and not decrease them?

Mr. McCaw: We are talking the pre-reform? Decrease them, yes.

The Chairman: Is it also true to state then, having said that, that if you have 6% versus the green paper's 3.5% you have a decrease in employer's cost, assuming that you are not going to be paying it out on inflation protection?

Mr. McCaw: That is right.

[Traduction]

Le président: J'aimerais poursuivre sur cette lancée. Je ne suis pas sûr qu'en général . . . ce que j'ai dit au début, monsieur Baird, reste vrai. Ce que je voulais dire par cela, c'est qu'une fois la réforme réalisé, il n'y aurait pas grande divergence entre les analyses faites par Mercer et celles des auteurs du Livre vert. Evidemment nous avons une divergence d'opinions assez marquée sur les coûts antérieurs à la réforme. N'est-ce pas? Je ne suis pas sûr de vouloir m'embarquer dans ces considérations techniques, qui seraient autant d'arbres nous empêchant de voir la forêt.

Je veux simplement bien comprendre certaines choses que j'ai apprises au cours de nos délibérations car je ne veux pas que nous perdions de vue des nombreuses autres questions lorsque nous nous rencontrerons de nouveau à Toronto sur cette question de coût, car je pense que c'est une question importante. Si j'ai bien compris les principales divergences dans les hypothèses, dans les deux modèles sur les coûts avant la réforme, portent surtout sur les taux d'inflation choisis. En gros, vous avez 4 ou 5 pages de vues opposées, mais n'est-il pas vrai que la divergence la plus importante porte sur le taux d'inflation supposé?

M. McCaw: Je répondrais à cette question en disant que la divergence la plus importante, si je devais choisir un seul élément, c'est probablement la méthode de financement utilisée pour le scénario pré-réforme.

Le président: Très bien. Revenons au taux de 6 p. 100. Supposons qu'il n'y ait aucune protection pour les travailleurs et que l'étude actuarielle fixe à 6 p. 100 l'inflation prévue, est-ce que le coût à long terme pour les employeurs augmentera ou diminuera, par comparaison à 3,5 p. 100? Autrement dit, si vous supposez un taux d'inflation plus élevé dans votre modèle contre celui du Livre vert, quels seraient les effets sur le coût à long terme de l'employeur dans le scénario pré-réforme, en l'absence d'une protection contre l'inflation?

M. McCaw: Selon le rendement du fonds de pension en fonction de ces deux taux d'inflation, l'effet ne serait peut-être pas aussi important. Il y aura probablement une augmentation des coûts, dans l'hypothèse du taux de 6 p. 100, contre celle du taux de 3 p. 100.

Le président: Il y aurait alors augmentation et non diminution.

M. McCaw: Parlons-nous de l'hypothèse pré-réforme? Une diminution, oui.

Le président: Alors peut-on également dire à raison que si l'on prend l'hypothèse du taux de 6 p. 100 contre les 3.5 p. 100 du Livre vert, il y aurait une diminution des coûts pour l'employeur, en supposant que vous ne la financiez pas aux dépens de la protection contre l'inflation?

M. McCaw: En effet.

[Text]

The Chairman: That is all I want to get down and understood. Thank you.

Do you have further questioning, Mr. Dantzer?

Mr. Dantzer: Yes, I have a couple more questions on cost.

You indicate you do not believe there should be mandatory expansion in the private sector. In the private sector now it is the small business area which has the least coverage in pension. It is very difficult for them. But you also indicate in your brief that you expect there will be continued growth of coverage in the private sector. Have you any additional information that this will happen? Are you being optimistic? In the small businesses, are there plans afoot that we do not know about? That is the sort of thing I am interested in.

Mr. Baird: I think what we said in our brief, sir, was that in the last two years in these years of recession there has been really no movement in that percentage of people covered in the plans. But I will have to turn to my expert.

Richard Wjetfeldt, would you speak to that?

The Chairman: Mr. Wjetfeldt.

Mr. Richard Wjetfeldt (Director of Research, Canadian Federation of Independent Business): Thank you, Mr. Chairman. I suppose we do have this information, but there has been only recently in the last couple of years a number of developments. How it will really go is not yet clear, I think, given that we have had a very anomalous period in terms of economic climate. The adoption of the different types of pension plan being made available for small businesses is not clear as to how it will go in the longer run, but certainly in a short run there have been very interesting developments, which should generate a lot of hope in increasing coverage for not just firms in first five years of their existence or for the very smallest, but certainly for a number of the other small and medium-sized businesses.

The Ottawa Board of Trade had a pension plan that is getting a lot of recognition and is apparently being copied to some extent by a major company and an association. There have been developments where a board of trade for a particular location will develop a plan with one insurer and make it available on a very flexible and easily-administered basis to individual companies. Some of those were launched last year and did surprisingly well for a very difficult year. So I think there is a lot of hope. This is entirely a new type of development, which has not received much attention from the governments or from insurance companies. But there is a lot of hope that this kind of thing will develop fairly rapidly, I think.

[Translation]

Le président: C'est tout ce que je voulais savoir. Merci.

Avez-vous d'autres questions, monsieur Dantzer?

M. Dantzer: Oui, j'ai quelques questions portant sur les coûts.

Vous dites que selon vous, il ne devrait pas y avoir d'expansion obligatoire dans le secteur privé. Présentement, dans le secteur privé, c'est chez les petites entreprises que les régimes de pension offrent le moins de protection. C'est très difficile pour elles de le faire. Toutefois vous dites dans votre mémoire que vous vous attendez à ce qu'il y ait une croissance soutenue de la protection dans le secteur privé. Avez-vous d'autres renseignements vous indiquant que cela va se produire? Êtes-vous simplement optimiste? Dans les petites entreprises, envisage-t-on des régimes dont nous ne sommes pas au courant? Voilà le genre de choses qui m'intéressent.

M. Baird: Ce que nous avons dit dans notre mémoire, c'est qu'au cours des deux dernières années, de ces deux dernières années de récession, il n'y a vraiment eu aucune variation en pourcentage du nombre de personnes couvertes par ces régimes. Mais je vais céder la parole à mon expert.

Richard Wjetfeldt, voudriez-vous nous en parler?

Le président: Monsieur Wjetfeldt.

M. Richard Wjetfeldt (directeur de la recherche, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Merci, monsieur le président. Je présume que nous avons cette information, mais au cours des dernières années, il n'y a eu qu'un certain nombre de développements. La tendance n'est pas encore très claire, étant donné que nous avons eu une période très anormale en termes de climat économique. Rien n'indique non plus ce qui se passera à long terme quant à l'adoption des différents types de régimes de pension mis à la disposition des petites entreprises, mais il est certain qu'à court terme, il y a eu des développements très intéressants, qui devraient susciter beaucoup d'espoir quant à l'accroissement de la couverture non seulement pour les entreprises qui en sont à leurs premières cinq années d'existence ou pour les très petites entreprises, mais certainement pour un certain nombre d'autres entreprises, petites et moyennes.

La Chambre de commerce d'Ottawa a un régime de pension qui est de plus en plus connu et apparemment copié dans une certaine mesure par une compagnie importante et une association. Il y a des cas où la chambre de commerce d'une localité établit un régime avec un assureur et le met à la disposition des compagnies particulières sur une base très souple et facilement administrable. Certains de ces régimes ont été lancés l'an dernier et ont eu des résultats étonnants compte tenu du fait qu'il s'agissait d'une année très difficile. Je pense donc qu'il y a beaucoup d'espoir. C'est un développement tout à fait nouveau qui a reçu peu d'attention de la part des gouvernements ou des compagnies d'assurances. Mais il y a beaucoup d'espoir que ce genre de choses va se développer assez rapidement, à mon avis.

[Texte]

• 1610

Mr. Baird: There has also been another element, which is the growth of RRSPs. I think Mr. MacIntosh would like to make a comment on that.

Mr. MacIntosh: I just would like to note that when it is commonly said that private pension plans of employers cover only 54% of all employed persons in the private sector, that leaves out of account the fact that there is now \$25 billion in our RRSPs in this country. To put that in context, \$25 billion is not far short of half of all the private sector pension plans, trustee plans, in Canada. I think they come to something close to \$60 billion, and there are \$25 billion right now in RRSPs. We do not, I suppose, have data showing how that divides out between self-employed, employees of small firms and employees of large firms and whoever, and public sector employees too, for that matter. I would imagine that a significant part of the small business firm employees in fact do have some retirement income protection in the RRSP sector. It is large numbers now. That has to be taken account of in looking at the public policy situation.

Mr. Dantzer: This is my last question. In talking about RRSPs, we have had several groups point out that as soon as you have income people who get mostly RRSPs, it does not filter down to low income. But they said that the method of taxation is very unfair. Now you get a tax deduction if you put it in an RRSP. You can deduct that from your taxation to a certain level. They recommended that should be turned into a tax credit. I would like your reaction to that proposal.

Mr. Baird: My personal reaction? My personal situation?

Mr. Dantzer: Not your personal reaction, no, although I would like it.

Mr. Baird: I do not think we really have directed ourselves to that.

Mr. Dantzer: I know your brief does not. I just thought maybe some of you were tax experts and you could give a reaction.

Mr. Baird: From the individual's point of view, any time we get a tax credit instead of a deduction, the taxpayer is better off and the government is worse off. That certainly would stimulate further activity in the RRSP field.

Ms Urquhart, would you like to comment?

Ms Urquhart: Presumably the tax credit is designed for someone who is not taxable and consequently is not able to benefit from the deduction. But if you are not taxable, you have zero earned income presumably, which means you cannot make an RRSP contribution anyway; so the whole system

[Traduction]

M. Baird: Il y a eu aussi un autre élément qui est la croissance des REER. Je pense que M. MacIntosh aimerait faire un commentaire à ce sujet.

M. MacIntosh: J'aimerais simplement ajouter que lorsque l'on dit couramment que les régimes privés de retraite des employeurs ne couvrent qu'environ 54% de toutes les personnes travaillant dans le secteur privé, cela laisse de côté le fait qu'au pays, les REER représentent maintenant 25 milliards de dollars. Si l'on met cela en contexte, cette somme représente près de la moitié de tous les régimes de retraite du secteur privé, des régimes fiduciaires, au Canada, lesquels représentent près de 60 milliards de dollars et il y a présentement 25 milliards de dollars d'investis dans les REER. Je présume que nous n'avons aucune donnée qui nous indique la répartition de ce montant entre les gens établis à leur compte, les employés de petites entreprises et les employés de grandes entreprises et autres, ainsi que ceux du secteur public. J'imagine qu'une partie importante des employés des petites entreprises ont en fait une certaine protection du revenu à la retraite par le biais d'investissements dans les REER. Présentement cela représente un chiffre important dont on doit tenir compte dans le contexte d'une politique publique.

M. Dantzer: Voici ma dernière question: A propos des REER, de nombreux groupes nous ont dit que dès le moment où les gens ayant un revenu élevé investissent dans la plupart des REER, cela ne profite pas aux petits salariés. Mais ils ont dit que la méthode d'imposition était très injuste. Si vous investissez dans un REER, vous obtenez une déduction d'impôt applicable à votre revenu à partir d'un certain niveau. Ils recommandent que cette déduction soit transformée en un crédit d'impôt. Je voudrais savoir ce que vous pensez de cette proposition.

M. Baird: Ma réaction personnelle? Ma situation personnelle?

M. Dantzer: Pas votre réaction personnelle, non, quoique cela m'intéresse.

M. Baird: Je ne pense pas que nous nous soyons vraiment penchés sur cette question.

M. Dantzer: Je sais que ce n'est pas dans votre mémoire, j'ai simplement pensé que peut-être certains d'entre vous étaient des experts en fiscalité et que vous auriez pu me faire part de votre opinion.

M. Baird: Du point de vue du particulier, chaque fois que nous obtenons un crédit d'impôt au lieu d'une déduction, c'est à l'avantage du contribuable et au désavantage du gouvernement. Cela stimulerait certainement les investissements dans le domaine des REER.

Mademoiselle Urquhart, avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

Mme Urquhart: Le crédit d'impôt est conçu pour la personne qui n'est pas imposable et ne peut donc profiter d'une déduction d'impôt. Mais si vous n'êtes pas imposable, cela veut dire que vous n'avez gagné aucun revenu et que de toute façon vous ne pouvez pas contribuer à un REER; donc il faudrait

[Text]

would have to be redesigned as a consequence. The tax credit in and of itself would not work.

Mr. Dantzer: In other words, under that system there would not be the incentive to put away money for your pension, at least for the middle and higher income workers. Is that what you are saying?

Ms Urquhart: Well, someone who is not taxable does not have income. So where are they going to get the savings to put into an RRSP for that given year? The point is, they would not have the entitlement to put money in. The way the RRSP program works now is that you must have earned income to qualify; you can place 20% of that earned income—up to \$3,500 or \$5,500, depending on the particular situation that you are in—into an RRSP.

Mr. Dantzer: Have you any ideas as to whether the substitution of a tax credit for a tax deduction would remove the incentive to put the money into RRSPs?

Ms Urquhart: No. By no means would it remove the incentive, because they would both provide tax benefits. The tax credit is only a device to assist someone who has no taxable income.

The Chairman: Thank you, Ms Urquhart.

Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman. What I would like to do is really go through the brief and look at every recommendation here with comments on them. I realize that is going to take too long, but hopefully it is going to be done before we are out of here at 7.00 p.m. For now I will just select a few of the items I have here.

Mr. Baird, you say you support vesting for five years. How did you arrive at five years? Could you give us the background on that decision?

Mr. Baird: I think John Andrew is the colleague to speak to that..

The Chairman: Mr. Andrew.

• 1615

Mr. John Andrew (Representative, Business Committee on Pension Policy from Canadian Chamber of Commerce): I do not think there is any single right answer, Mr. Desmarais, to that question. We recognize the current statutory provisions which are generally age 45 and 10 years. Indeed, the practice in most private plans needed improvement to provide legitimate benefits to terminating employees. So, somewhere between there and immediate full vesting, we asked: What is a practical resolution to this problem? Things that employers can live with in terms of cost and administrative simplicity and, yet, things that would make sense to the terminating employee. I would not want to argue that our submission as to age 30 and 5 years of service, or age 44 and 1 year of service, is the all-time right answer to that question. It was our best judgment as to what was practical in 1983 terms within the cost ability of employers to pay and yet satisfy legitimate employee concerns.

[Translation]

revoir tout le système. Le crédit d'impôt en soi et par lui-même ne fonctionnerait pas.

M. Dantzer: Autrement dit, dans ce système, il n'y aura aucun encouragement à mettre de l'argent de côté pour votre régime de pension, du moins pour les travailleurs à revenu moyen et élevé. Est-ce bien ce que vous dites?

Mme Urquhart: Eh bien, celui qui n'est pas imposable n'a pas de revenu. Alors où trouverait-il les économies pour investir dans un REER pour l'année en question? Le fait est qu'il n'aurait pas le droit d'investir dans un tel régime. La façon dont fonctionne ce programme, c'est que pour être admissible, vous devez avoir gagné un revenu, vous pouvez investir 20 p. 100 du revenu gagné jusqu'à concurrence de 3 500\$ ou 5 500\$ dans le régime, selon la situation de chacun.

M. Dantzer: Savez-vous si le remplacement de la déduction d'impôt par un crédit d'impôt cesserait d'encourager les gens à investir de l'argent dans les REER?

Mme Urquhart: Non. En aucun cas, car les deux offrent des avantages sur le plan fiscal. Le crédit d'impôt est simplement un moyen conçu pour aider quelqu'un qui n'a pas de revenu imposable.

Le président: Merci, madame Urquhart.

Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président. Ce que je voudrais faire, ce serait passer en revue le mémoire et m'arrêter à chacune de ses recommandations. Je comprends que cela prendra trop de temps, mais j'espère en avoir terminé avant que nous levions la séance à 19 heures. Pour l'instant, je vais simplement choisir quelques articles que j'ai là.

Monsieur Baird, vous vous prononcez en faveur de la dévolution après une période de 5 ans. Comment êtes-vous arrivé à cette période de 5 ans? Pourriez-vous nous dire sur quoi vous vous êtes basé pour en arriver là?

M. Baird: Je pense que John Andrew est celui qui peut vous en parler...

Le président: Monsieur Andrew.

M. John Andrew (représentant de la Chambre de commerce canadienne au Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite): Monsieur Desmarais, à mon avis il n'y a pas une seule bonne réponse à cette question. Nous reconnaissons les dispositions légales actuelles qui prévoient généralement 45 ans d'âge et 10 années d'emploi. En fait, il est nécessaire d'améliorer la pratique de la plupart des régimes privés afin d'offrir des prestations légitimes aux employés à la fin de leur emploi. Donc entre cette possibilité et la dévolution immédiate et complète, nous nous sommes demandé: Quelle est la solution pratique à ce problème, telle que les employeurs puissent s'en accommoder en ce qui touche les coûts et l'administration, et qui ait également du sens pour un employé qui quitte son emploi. Je ne prétends pas que notre position, à savoir 35 ans d'âge et de 5 ans de services ou 44 ans et 1 an de services, soit la bonne solution dans tous les cas. Selon nous, c'est ce qui est le plus pratique en 1983 compte

[Texte]

Mr. Desmarais: Could you give us an idea of the difference in cost between five-year vesting and two-year vesting?

Mr. Andrew: Yes. The Mercer study detailed that. In absolute terms, they are not significant. I must qualify it. A lot depends, obviously, on what rate of termination you assume will occur and on the type of pension plan you have. I am not sure if all these costs exhibits have been given to members here of your task force or not and I do not want to read a lot of numbers. But if you were to look at table 7, for example... Oh, it is page 73? Well, let me just attempt again to tell you what I was trying to say.

If you look at a final average contributory plan, the cost of pre-reform vesting, which I believe is based on 8 years, is 1.1% of payroll. If you went to the green paper arrangement, you would go to 2% based on certain termination assumptions. If you increase the termination assumption by 50%, the 2% jumps to 2.7%. So that is a measure of going from sort of common today circumstances to the green paper. Frankly, we have not priced going from there to five years because we have introduced the double characteristic of age and service, and it is very difficult to get an adequate data base.

Mr. Desmarais: Thank you. On the question of inflation protection, Mr. Baird, let us assume that we cannot control inflation. You are saying that the best way to have inflation protection is to keep inflation down. I agree with that, but let us assume that we cannot do it. I think you say in the brief that you do not see the interest method used in the green paper as a practical way of protecting against inflation.

Mr. Baird: We have said that we do not favour mandatory indexing. We pointed out in our paper, Mr. Desmarais, that it is our estimate that about 40% of inflation protection has been granted voluntarily by companies. What is self-evident, I guess, is that as people age their requirements for income are not what they were when they were raising families, for example. So we have urged companies to continue their voluntary payments. I think most companies have focused their inflation protection on the period in life when the employees are working.

• 1620

For example, in my own company in the last union negotiations we had an increase of 45% of the pension granted for hourly workers, recognizing the inflation that partly had taken place and partly would take place in the future. There is a tendency for that kind of inflation protection to take place, as well as the granting of voluntary increases after retirement. But we do not favour mandatory increases.

[Traduction]

tenu de la capacité des employeurs de payer tout comme des aspirations légitimes des employés.

M. Desmarais: Pourriez-vous me donner une idée de la différence de coût entre la dévolution après cinq ans et la dévolution après deux ans?

M. Andrew: Oui. L'étude *Mercer* l'a fait en détail. En termes absolus, la différence n'est pas importante. Je dois préciser. Cela dépend en grande partie, évidemment, du taux de roulement prévu et du genre de régime de pension que vous avez. J'ignore si on a donné à tous les membres du Comité les tableaux des coûts, car je ne tiens pas à lire toute une série de chiffres. Mais si l'on se reporte au tableau 7, par exemple... Oh, est-ce à la page 73? Très bien, je vais essayer de vous répéter cela.

Si vous regardez un régime de contribution basé sur la moyenne finale, le coût de la dévolution avant la réforme est de 1.1 p. 100 de la masse salariale, basé sur une période de huit ans. Si vous prenez la proposition du Livre vert, alors ce sera 2 p. 100 basé sur certaines hypothèses de cessation d'emploi. Si vous augmentez ces hypothèses de 50 p. 100, ce 2 p. 100 passe à 2,7 p. 100. Alors voilà un aperçu des variations qu'il y a entre les situations courantes et ce que propose le Livre vert. Franchement, nous n'avons fait aucun calcul pour établir une comparaison entre cela et une période de cinq ans car nous avons introduit une double caractéristique basée sur l'âge et le nombre d'années de services, ce qui fait qu'il est très difficile d'avoir une base de données convenable.

M. Desmarais: Merci. Monsieur Baird, sur la question de protection contre l'inflation, supposons que nous ne puissions pas contrôler l'inflation. Vous dites que la meilleure protection contre l'inflation, c'est de juguler l'inflation. Je suis d'accord, mais supposons que nous ne puissions pas le faire. D'après votre mémoire, la méthode de l'intérêt proposée par le Livre vert n'est pas une façon pratique d'assurer une protection contre l'inflation.

M. Baird: Nous avons dit que nous ne sommes pas en faveur de l'indexation obligatoire. Monsieur Desmarais, nous avons indiqué dans notre document que d'après nos chiffres, la protection contre l'inflation a été, dans une proportion de 40 p. 100, accordée volontairement par les compagnies. Ce qui est clair, je présume, c'est que les besoins en revenu des gens diminuent avec l'âge, par exemple ils sont moins importants que lorsqu'ils devaient élever leurs enfants. Nous avons donc incité les compagnies à maintenir leurs versements volontaires. Je pense que la plupart des compagnies ont centré leur protection contre l'inflation sur la période pendant laquelle les gens sont dans la population active.

Par exemple, dans ma compagnie, lors des dernières négociations avec le syndicat, il y a eu une augmentation de 45 p. 100 de la pension consentie aux travailleurs à taux horaire, compte tenu de l'inflation qui s'est produite et qui se produirait à l'avenir. On tend à accorder ce genre de protection contre l'inflation, tout comme les augmentations volontaires après la retraite. Mais nous ne sommes pas en faveur des augmentations obligatoires.

[Text]

Mr. Desmarais: An idea I have wondered about is whether or not we have to inflation-protect the full pension in the private sector, for instance, because we have already the OAS and sometimes the GIS—let us say OAS and CPP, which are inflation-protected. They are both indexed. If we tried to protect that portion of the private pension that brings the level of income of the pensioner to, let us say, the poverty line, that would be the only part of his pension that we would index. Would that be possible?

Mr. Baird: What we said in our opening statement was that our studies show that low income people have been more than fully protected against inflation, that the lower- and middle-income people have been protected to a very large degree by the OAS and CPP indexing, plus the voluntary payments like on company pension. I cannot answer your question of what it would cost to bring people up to the poverty line because I really think they are protected to that extent by the government programs. It is the basic social purpose of those programs to protect . . .

Mr. Desmarais: I think it is the claim of the green paper that there is a large number of Canadians who are living below the poverty line.

Mr. Baird: I believe that is the case, particularly because the CPP was initiated, I believe, in 1966, and there are people who have retired without the full protection of CPP. As we look at people who are retiring today with the full benefit of CPP indexed, we believe they are reasonably well off. We think the position of those who retired some years ago without that full protection should be dealt with in a different way.

Mr. Desmarais: Using the GIS?

Mr. Baird: Yes. The GIS is the way to deal with that.

Mr. Desmarais: Okay. This follows along with what you just said—the view that an increase in GIS for singles is advisable—in your comments on public plans, you suggested that GIS be increased to look after the problems we have today. Did you look at the cost of this, and how it might be paid?

Mr. Wjetfeldt: On page 19 of the brief the Mercer cost study indicates an increase of about \$83 million for every \$10 per month increase for the GIS payment. This is based on an estimate of not only how many people are currently receiving it and what would that cost directly but, also, how many of the other people on OAS would come into the GIS stream, partially or fully, based on an increase in the amounts.

Mr. Desmarais: That would be \$20 for singles? Is that correct? I think that is right.

Mr. Wjetfeldt: This is only for singles.

Mr. Desmarais: Have you any idea of the amount of the increase we would require?

[Translation]

M. Desmarais: Je me demandais s'il faudrait ou non protéger la pleine pension contre l'inflation dans le secteur privé, par exemple, parce qu'il y a déjà la SV, le SRG, disons la SV et le RPC qui sont protégés contre l'inflation. Les deux sont indexés. Si nous voulons essayer de protéger cette fraction des pensions privées qui relève le niveau de revenu du retraité, disons, jusqu'au seuil de la pauvreté, ce ne serait que cette partie de sa pension qui serait indexée. Serait-ce possible?

M. Baird: Ce que nous avons dit dans notre déclaration liminaire, c'était que nos études indiquent que les gens à bas revenu ont été plus que protégés contre l'inflation, que les gens à revenu bas et moyen ont été protégés dans une très grande mesure grâce à la SV et à l'indexation du RPC, sans oublier les versements volontaires comme on en reçoit des pensions versées par les compagnies. Je ne puis répondre à votre question, à savoir combien cela coûterait de garantir, au moins, à tout le monde le seuil de pauvreté, parce que je crois que les gens sont tout de même protégés par les programmes du gouvernement à ce niveau. C'est le but social fondamental de ces programmes que de protéger . . .

M. Desmarais: Je songe au contenu du Livre vert où l'on dit qu'il y a énormément de Canadiens qui vivent au-dessous du seuil de pauvreté.

M. Baird: Je crois que c'est le cas, surtout parce que le RPC a été mis sur pied, je crois, en 1966 et qu'il y a beaucoup de gens qui ont pris leur retraite sans être entièrement protégés par le RPC. Cependant, pour ces gens qui prennent leur retraite aujourd'hui avec la pleine indexation du RPC, je crois qu'ils s'en trouvent assez bien. Nous croyons que ceux qui ont pris leur retraite il y a quelques années sans être protégés entièrement devraient être visés par un régime différent.

M. Desmarais: En se servant du SRG?

M. Baird: Oui. Le SRG peut résoudre ce problème.

M. Desmarais: Parfait. Cela suit ce que vous venez de dire . . . C'est-à-dire qu'il serait bon de prévoir une augmentation du SRG pour les gens vivant seuls . . . C'était dans vos commentaires sur les régimes publics et vous avez proposé que le SRG devrait subir une augmentation afin de résoudre les problèmes que nous connaissons aujourd'hui. Avez-vous examiné combien cela pourrait coûter et comment on pourrait faire pour verser ces montants?

M. Wjetfeldt: À la page 19 du mémoire, d'après l'étude de coût de Mercer, une augmentation d'environ \$83 millions par tranche de \$10 d'augmentation par mois pour le versement du SRG. C'est fondé non seulement sur l'évaluation du nombre de gens qui le reçoivent actuellement et sur ce que cela coûterait directement, mais aussi sur combien d'autres gens qui reçoivent la SV seraient admissibles au SRG, partiellement ou entièrement, sur la base d'une augmentation des montants.

M. Desmarais: Ce serait \$20 pour les gens vivant seuls? C'est exact? Je crois que c'est cela.

M. Wjetfeldt: Cela ne vaut que pour les gens seuls.

M. Desmarais: Savez-vous combien coûterait cette augmentation?

[Texte]

Mr. Wjetfeldt: For how much of an increase? Up to the Stats Canada line, for example?

Mr. Desmarais: To the poverty line, yes.

Mr. Wjetfeldt: The shortfall indicated was something in the realm of \$2,100 per year, I think, as of March for the 1982 Stats Canada revised lines.

Mr. Desmarais: And each \$10 of that would cost \$83 million? Is that what you are saying?

Mr. Baird: I think 12.

Mr. Wjetfeldt: We did not recommend that increase, however.

• 1625

Mr. Desmarais: I am just trying to clarify this thing. You say it is \$83 million for each \$10 and you say \$2,000 is the increase that would be required...

Mr. Baird: Per month. Each amount of \$120 a year would be the \$83 million he was talking about.

Mr. Desmarais: Then how much would it be? How many times do we have to multiply \$83 million?

Mr. Baird: About 17 or 18.

The Chairman: \$1.7 million. Okay, I am sorry.

Mr. Desmarais: Thank you. On page 21, you talk about the provinces being required to pay... about the practice of capitalizing interest payments in the provinces with respect to the CPP money they have on deposit. You would like to see them pay the interest on it each year. Is there any reason for that, rather than to have them capitalize it?

Mr. MacIntosh: Yes. Well you know, the unfunding of those plans and the putting of the interest on interest on the unpaid principal sounds a little like Brazil and Mexico. Our general position is that public sector plans should be subject to the very same statutes and regulations are private sector plans. That is our general position. We believe, in principle... and I realize that I am speaking to a group of people who have a plan that is rather different from those in the private sector, but we believe no case can be made that public elected persons or civil servants should have preferred treatment under law compared to the private sector, which is now the case.

Under the Pension Benefits Standards Act of Canada—the federal act—or any provincial acts, a private sector fund is required to fund and meet actuarial tests every three years. If it is found to be in a shortfall position, then it has to provide for the amortization of the unfunded liability over a given period of time—perhaps 15 years; that sort of requirement does not obtain in the federal plans, at any rate, nor perhaps in some of the provincial plans. We believe it should obtain. We do not believe that there should be a separate provision for federal civil servants or anyone else, indeed, in society which provides a preferred class in society. If indeed the federal plan

[Traduction]

M. Wjetfeldt: Quel genre d'augmentation? Jusqu'à ce que tous atteignent au moins le seul de pauvreté fixé par Statistique Canada, par exemple?

M. Desmarais: Oui, jusqu'au seuil de pauvreté.

M. Wjetfeldt: Le déficit prévu était aux alentours de \$2,100 par an, me semble-t-il, au mois de mars, d'après les directives révisées de Statistiques Canada pour 1982.

M. Desmarais: Et chaque tranche de \$10 coûterait quelque \$83 millions? C'est bien cela?

M. Baird: \$12, me semble-t-il.

M. Wjetfeldt: Nous n'avons cependant pas recommandé cette augmentation.

M. Desmarais: J'essaie tout simplement d'obtenir des éclaircissements. Vous dites que c'est 83 millions de dollars par tranche de \$10 et que 2,000 dollars est l'augmentation qu'il faudrait...

M. Baird: Par mois. Chaque montant de \$120 par an se traduit par les 83 millions de dollars dont il parlait.

M. Desmarais: Combien serait-ce, alors? Combien de fois nous faut-il multiplier ces 83 millions de dollars?

M. Baird: Par 17 ou 18.

Le président: 1.7 million de dollars. Parfait, je suis désolé.

M. Desmarais: Merci. À la page 21, vous dites que les provinces devraient payer... concernant cette pratique de capitalisation des paiements d'intérêt dans les provinces pour ce qui concerne le fonds du R.P.C. qu'elles tiennent en dépôt. Vous voudriez que les provinces paient annuellement les intérêts plutôt que de les capitaliser. Pourquoi?

M. MacIntosh: Oui. Enfin, vous savez, ce financement, qui ne se fait pas, de ces régimes et ces capitalisations non versées des intérêts, c'est un petit peu comme le Brésil et le Mexique. Nous estimons que les régimes du secteur public devraient se conformer exactement aux mêmes statuts et règlements que les régimes du secteur privé. C'est notre principe général. Nous croyons, en principe... et je comprends que je parle à un groupe de gens qui jouissent d'un régime qui est plutôt différent de ce qui existe dans le secteur privé, mais nous croyons que rien ne justifie qu'une personne élue ou un fonctionnaire jouisse d'un traitement préférentiel en vertu de la loi lorsque l'on fait une comparaison avec le secteur privé, comme c'est le cas à l'heure actuelle.

Par application de la Loi sur les normes des prestations de pension, la loi fédérale, ou quelques-unes des lois provinciales, les fonds du secteur privé doivent répondre aux normes de financement et aux tests actuariels tous les trois ans. S'il y a un déficit, ce fonds doit prévoir l'amortissement de cette dette sous-capitalisée pendant une période donnée... peut-être sur quinze ans; ce genre d'exigence ne vaut pas pour les régimes fédéraux, de toute façon, ni peut-être même dans le cas de certains régimes provinciaux. Nous croyons que cette exigence devrait valoir dans les deux cas. Nous ne croyons pas qu'il devrait y avoir des dispositions différentes pour les fonctionnai-

[Text]

were required to meet the same tests as the Federal Pension Benefits Standards Act that applies to a federally-incorporated company, it would have a very significant unfunded liability which would have to be covered by extremely large increases in the employers' contribution. We have measured those; I should say Mercer made a calculation of those numbers. They are contained in our study. I believe there are extensive tables showing that the Government of Canada's contribution to the federal plan now is in the order of about 12%.

The Chairman: Can I clarify something on that? Are you suggesting... because most business groups that have come before our committee have nowhere near suggested that we should go to a fully-funded CPP. They have all said...

Mr. MacIntosh: No. I was not talking about CPP, sir. I was talking about the federal public service employees plan. We are not suggesting full funding of that. But we are saying that in principle all public sector funds should be subjected to the same legislative basis as the private sector. It seems to me to be a very common sense proposition that we are putting before you.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: My last question has to do with disability benefits on page 27. I would like you to explain that statement. I do not understand it. The BCPP disagrees with the green paper CPP disability-benefit proposal, and there should be full integration of public disability benefit programs, such that net income during disability is not greater than net income in employment.

Mr. Baird: Mr. Desmarais, Ms Urquhart will deal with that, and also try to shed a little more light on the previous answers.

Ms Urquhart: On the previous question of why we suggest that the provinces pay their interest in cash, we acknowledge that it was the intent of the provinces to pay in cash as soon as those funds were required to meet payment of benefits and expenses. We feel that cash should be paid, as well as part of the contingency fund, rather than to build up the fund from its present level of \$22 billion to a projected \$35 billion through capitalized interest expense and further expansion of non-marketable provincial securities.

• 1630

Just to make it fully clear, the Business Committee on Pension Policy does not support full funding of the Canada Pension Plan. We are recommending that there be a contingency fund for the purpose of smoothing out contributions. We feel that if the provinces are paying interest on their outstanding obligations, that cash would form part of the contingency fund and would be invested in liquid securities. The definition

[Translation]

res fédéraux ou quiconque dans la société, qui prévoient une classe privilégiée. Si le régime fédéral était soumis aux mêmes exigences que celles prévues par la Loi sur les normes des prestations de pension pour une compagnie constituée sous le régime des lois fédérales, il y aurait là un passif non capitalisé extrêmement important qui devrait être financé grâce à des augmentations vraiment énormes des cotisations des employés. Nous en avons fait le calcul, c'est-à-dire que Mercer en a fait le calcul. On les trouve dans notre étude. Je crois qu'il y a des tables détaillées montrant que la contribution du gouvernement du Canada au régime fédéral se trouve maintenant être de l'ordre de 12 p. 100.

Le président: Un éclaircissement à ce propos? Dites-vous... car la plupart des groupes de gens d'affaires qui sont venus témoigner devant notre Comité n'ont jamais prétendu qu'il devrait y avoir un R.P.C. pleinement capitalisé. Ils ont tous dit...

M. MacIntosh: Non. Je ne parlais pas du R.P.C., monsieur. Je parlais du régime qui s'applique aux employés de la Fonction publique fédérale. Nous n'en préconisons pas la capitalisation pleine et entière. Mais nous disons qu'en principe, tous les fonds du secteur public devraient être soumis aux mêmes lois que les fonds du secteur privé. Il me semble que ce ne serait là que le gros bon sens.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Ma dernière question porte sur les prestations d'invalidité à la page 39. J'aimerais que vous expliquiez cette déclaration. Je ne la comprends pas. Votre organisme n'est pas d'accord avec la proposition que l'on trouve au Livre vert concernant les prestations d'invalidité et le R.P.C., c'est-à-dire qu'il devrait y avoir intégration pleine et entière des programmes de prestation d'invalidité publics, c'est-à-dire que le revenu net pendant la période d'invalidité ne devrait pas être plus élevé que le revenu net pendant l'emploi.

M. Baird: Monsieur Desmarais, M^{me} Urquhart vous en parlera et essaiera aussi de jeter un peu plus de lumière sur les réponses précédentes.

Mme Urquhart: Nous avons proposé que les provinces paient les intérêts au comptant et nous avouons qu'il était l'intention des provinces de payer au comptant dès que ces fonds étaient exigés pour payer les prestations et les frais. Nous pensons que cela devrait être versé en liquide, et également dans le cadre du fonds réservé aux imprévus, cela vaudrait mieux que d'accumuler 22 milliards de dollars, qui sont en caisse actuellement, et qui devraient atteindre 35 milliards de dollars grâce aux intérêts capitalisés et à l'augmentation des titres provinciaux non négociables.

Je précise que le *Business Committee on Pension Policy* est contre l'idée du financement total du Régime de pensions du Canada. Nous pensons que pour étaler les contributions, il serait préférable de former un fonds destiné aux imprévus. Les provinces versent des intérêts sur leurs obligations en circulation et ces liquidités pourraient faire partie du fonds destiné aux imprévus et être investies dans des titres réalisables. Par

[Texte]

of a contingency fund is one which can easily be turned into cash to be available for payment of contributions when necessary. And we feel that the non-marketable provincial bonds, despite having a call feature by the Minister of Finance, do not produce liquidity. We cannot envision the Minister of Finance calling the treasurers of the provinces and asking them to repay their debt on six-months notice. Consequently, if the provinces were to pay their interest in cash, which we believe is fiscally responsible, and is what all other borrowers in society are generally required to do, that cash could be put into the liquid securities and truly form part of a true contingency fund.

On the second question of disability benefits, the matter relates to the level of the disability benefits proposed. As I recall, it was a proposal that a demi-grant of disability benefits equal to the old age security would be introduced in the Canada Pension Plan.

We felt first that disability benefits of this magnitude was something not particularly well suited to what is designed to be a retirement income scheme, and that introduction of a non earnings-related benefit of this magnitude was inappropriate. We felt that there is an interprovincial task force studying the subject of disability benefits, and that no federal or provincial initiatives on legislated public disability benefits should be taken until we had seen the results of their report. We feel that disability benefits are a separate issue and better handled in a separate scheme. Just as an example, in private sector plans, long-term disability is typically handled through a separate long-term disability plan, which is independent of the pension plan. We feel there are some sound reasons why that is the case, and that is also the better approach to be taken by the public sector in its public disability benefits.

Mr. Desmarais: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Miller, Miss MacDonald, Mrs. Killens, in that order.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

Welcome friends. There are many friends today; I see you have a whole delegation before us. I would like to thank the Business Committee on Pension Policy for the amount of work they have put into their brief. I am sure much of it is going to be of use to our committee in terms of some of the figures you have proposed.

Having said that, I might add that I am somewhat disappointed in the general direction that your submission has taken in terms of our perception of our job here. Maybe the perception of why we are sitting as a task force being a concern amongst the public, at least amongst workers, as described in some of the briefs we have had, is that the present private system is not meeting the needs of workers in terms of earlier vesting, portability, and some kind of inflation protection. The brief we have before us today really is basically saying: Let things alone in the private sector, with the exception of a few things that might make some improvements. And that

[Traduction]

définition, un fonds d'imprévus peut facilement être converti en liquide pour le paiement de contributions, le cas échéant. Nous pensons que les obligations provinciales non négociables, bien que le ministre des Finances ait le pouvoir d'en exiger le remboursement, ne produisent pas de liquidités. Nous voyons mal le ministre des Finances exiger de tous les trésoriers provinciaux qu'ils remboursent leur dette à six mois de préavis. Par conséquent, si les provinces devaient verser des intérêts en liquide, ce qui est une attitude responsable du point de vue fiscal, ce qu'on exige généralement de tous les autres emprunteurs de la société, ce liquide pourrait être converti en obligations réalisables, ce qui constituerait le noyau d'un véritable fonds pour l'imprévu.

Quant aux prestations d'invalidité, ce qui nous intéresse dans ce cas, c'est le niveau des prestations qui est proposé. Si je me souviens bien, on avait proposé une semi-subsidation de prestations d'invalidité égale à la sécurité de la vieillesse; cela devait faire partie du Régime de pensions du Canada.

A première vue, il nous a semblé que des prestations d'invalidité de cette importance n'avaient pas vraiment leur place dans un régime de revenus de retraite. En effet, il nous a semblé que des prestations de cette importance et qui ne sont pas fondées sur un facteur de gain n'avaient pas leur place dans un tel système. D'autre part, un groupe de travail interprovincial étudie précisément les prestations d'invalidité et il serait donc malséant pour le fédéral ou pour une administration provinciale d'adopter des dispositions sur des prestations d'invalidité avant d'avoir vu les résultats de ce rapport. Pour nous, les prestations d'invalidité sont une affaire bien distincte, et doivent être traitées séparément. A titre d'exemple, dans les régimes du secteur privé, c'est un régime de prestations à long terme pour invalidité, qui n'a rien à voir avec le régime de pension qui sert à régler ces cas. Nous sommes convaincus de la justification de ce système qui se justifie tout autant dans le secteur public que dans le secteur privé.

M. Desmarais: Merci beaucoup.

Le président: M. Miller, M^{me} MacDonald, M^{me} Killens, dans cet ordre.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Bienvenue, mes amis. En effet, j'ai beaucoup d'amis dans l'assistance aujourd'hui, je vois que vous êtes venus en délégation. Je tiens à remercier du *Business Committee on Pension Policy* pour tout le travail consacré à ce mémoire. Je suis certain qu'il va nous être très utile, en particulier les chiffres que vous nous donnez.

Cela dit, j'ajoute que l'orientation générale de votre mémoire me déçoit quelque peu, car il me semble que vous comprenez mal la nature de notre travail. En effet, le ton de certains mémoires donne à penser que le public, les travailleurs du moins, pensent que si notre groupe siège actuellement, c'est parce que le système privé n'est pas à la hauteur des besoins des travailleurs pour ce qui est de la dévolution, de la transférabilité, de la protection contre l'inflation, etc. Dans le fond, ce mémoire que vous nous présentez aujourd'hui nous dit: Ne touchez pas au secteur privé, à l'exception de quelques petites choses qui pourraient être améliorées. C'est une chose qui

[Text]

concerns me. I would agree that you probably have been reflecting the views of the employers, but with all the resources that you have, I guess I was hoping for some more innovative look at pensions in Canada, and particularly trying to adjust some of the concerns that people have within the private pension system. So with that initial statement, let me just pursue some questions.

• 1635

Mr. Baird: May I respond to that, sir?

Mr. Miller: By all means.

Mr. Baird: I would simply like to say for the record that we believe the recommendations we have made deal with at least two of those areas you have mentioned—earlier vesting, portability of pensions—where are views are the same as, or close to, the views on the green paper.

The area where we have the greatest difference of opinion is with respect to inflation protection. If I may be permitted a personal reference, I recall some numbers from my own company where our pension costs in 1972 were under \$10 million. In 1982 they were \$60 million. Now that is the result, principally, of the inflation that has taken place and in projecting forward to try to care for the greater needs of our people in an inflationary situation. The mandate on top of that, protection on inflation forever, would make us totally non-competitive. And we are non-competitive today, I might add—not that anybody is competitive in the business we are in. You laugh, but that is a very fair statement. There are many Canadian businesses in the same position. Try to sell copper at 69¢ today and make a profit. Four years ago, we were selling at double the price.

The Chairman: Well, Mr. Baird, since I represent Sudbury, I am hoping you will make a profit.

Mr. Baird: We cannot if you mandate inflation protection. That is one of the points.

The Chairman: That is all right. My turn comes at 5.30 p.m. Mr. Miller.

Mr. Miller: I think you base the coverage of pensioners and present workers pretty well on the green paper figures. There is not a great deal of argument between your submission and what the green paper has suggested, in terms of coverage in various income groups. It seems that your submission puts a lot of reliance still on such things as the OAS, the GIS and, I think, just as the green paper has, you have imputed some kind of income through home ownership within your paper.

Mr. Baird: To make it comparable to the green paper, we took the same position, as I understand it.

Mr. Miller: That is right. Have you done any calculations which would indicate income replacement, if imputed value of home ownership was not included? It seems to me that there is

[Translation]

m'inquiète. Vous avez probablement exprimé l'opinion des employeurs, mais avec toutes les ressources dont vous disposez, j'avais espéré que vous aborderiez le problème des pensions au Canada avec plus d'originalité, que vous essaieriez en particulier de tenir compte des préoccupations des gens face au système privé des pensions. Cela dit, je vais maintenant vous poser certaines questions.

M. Baird: Vous me permettez de répondre?

M. Miller: Absolument.

M. Baird: Je tiens simplement à dire qu'à notre avis, les recommandations que nous formulons traitent d'au moins deux questions que vous avez mentionnées: la dévolution à brève échéance, la transférabilité des pensions, et pour lesquelles notre opinion se rapproche beaucoup de celle du Livre vert.

Le secteur où il y a la plus grande divergence d'opinions, c'est celui de la protection contre l'inflation. Si vous me permettez une observation personnelle, je me souviens des statistiques de notre compagnie: en 1972, nos pensions nous coûtaient moins de 10 millions de dollars; en 1982 elles ont atteint 60 millions de dollars. Evidemment, la principale cause de cette augmentation, c'est l'inflation, et le fait que nous essayons de prévoir la situation future pour faire face aux besoins accrus de nos gens dans une situation inflationniste. Si l'on y ajoute une disposition de protection éternelle contre l'inflation, notre situation sera intenable. Nous n'arrivons déjà plus à suivre la concurrence aujourd'hui, mais, remarquez que dans notre secteur, personne n'y arrive. Vous riez, mais ce que je dis est très juste. Il y a beaucoup d'entreprises canadiennes qui se trouvent dans la même situation. Essayez de vendre du cuivre à 69c. aujourd'hui et de faire des bénéfices. Il y a quatre ans, nous vendions le cuivre le double de ce prix.

Le président: Monsieur Baird, comme je représente Sudbury, j'espère de tout coeur que vous ferez des bénéfices.

M. Baird: C'est impossible si vous nous obligez à instituer la protection contre l'inflation. Voilà l'un des points que je voulais souligner.

Le président: C'est très bien; ce sera mon tour à 17h30.

Monsieur Miller.

M. Miller: Je crois que vous fondez la position des retraités et des travailleurs actifs plus ou moins sur les chiffres du Livre vert. Il n'y a pas tellement de différence entre votre exposé et les suggestions du Livre vert pour ce qui est des pensions des différents groupes de revenus. J'ai eu l'impression que vous teniez toujours le plus grand compte de la sécurité de la vieillesse, du supplément du revenu garanti et, je pense, exactement comme le Livre vert, vous considérez que la propriété de maisons individuelles est un facteur de revenu dans une certaine mesure.

M. Baird: Effectivement, notre position est très comparable à celle du Livre vert.

M. Miller: Précisément. Est-ce que vous avez cherché à calculer le taux de remplacement du revenu si l'on ne tenait pas compte de la valeur des maisons individuelles? Il me

[Texte]

no guarantee that an individual is going to be able to draw on that home. Many individuals particularly would like to stay in their homes as long as possible, so they do not have the opportunity to turn that into an annuity. And that indeed would reduce the income replacement within your recommendations and those of the green paper. Did you do any calculations without imputing that . . .

Mr. Baird: If I understand the principle, it is that ownership of a home provides income by avoiding the necessity of paying rent. In some countries they actually tax that. In Belgium, for example, they have a *revenu cadastral*—to do with taxes, the deemed benefit of owning a home, and the avoidance of rent. To answer your specific question, I would have to go to our experts from Mercer's to see if they did make those calculations because I simply do not know.

The Chairman: Mr. George.

Mr. Denis George, (Director, William M. Mercer Ltd.): No, we did not make any variation on the assumptions used in the green paper itself, due, frankly, to the lack of sufficiently good data or other assumptions that would be more appropriate. So we have not been able to break that down and determine what the effects of that would be.

Mr. Miller: Thank you. A lot of people in two-income earning families with salaries between \$20,000 to \$30,000 are going to suffer something like a 20% net decline in living standards under proposals in the green paper, which are I think, supported by what you are saying here. Do you find that to be an acceptable reduction in that income level?

Mr. Baird: I am not sure I understood the question, Mr. Miller.

Mr. Miller: I think basically what we are saying is that replacement income is somewhat adequate, if we take into consideration OAS, GIS, and home ownership. With those three included many people in the two-income earning family with salaries between \$20,000 to \$30,000, are going to suffer something like a 20% decline in living standard despite including all the public plans and home ownership. Is that an adequate retirement income?

• 1640

Mr. Baird: Perhaps we could let Diane Urquhart and then Mr. Wjetfeldt comment on that.

Ms Urquhart: I would like to refer to table 1 of our brief just to make sure all of us are dealing with the same sort of thought. This is at the back of our brief. The tables are all at the end. Table 1 is entitled *When Current Pension System Matures*.

Mr. Baird: It is the page after page 27, but it is unnumbered.

Ms Urquhart: I believe that Mr. Miller is making reference to the middle-middle income group, \$20,000 to \$30,000 and is

[Traduction]

semble que la personne en cause n'est absolument pas certaine de pouvoir tirer de l'argent de sa maison. Il y a beaucoup de gens qui préfèrent rester dans leur maison le plus longtemps possible et, par conséquent, elles ne peuvent pas s'en servir pour acheter une rente. Dans ce cas, le taux de remplacement du revenu que vous prévoyez dans vos recommandations et que l'on trouve également dans le Livre vert, serait bien réduit. Avez-vous cherché à faire le calcul sans ce facteur . . .

M. Baird: Si j'ai bien compris le principe, la propriété d'une maison assure un revenu en ce sens que le propriétaire ne paie pas de loyer. Dans certains pays, c'est même imposé. En Belgique, par exemple, il y a une forme d'impôt qui s'appelle le *revenu cadastral*, et qui représente les bénéfices supposés de la propriété d'une maison, ainsi que l'absence de loyer. Pour répondre à votre question, je préfère demander aux experts de chez Mercer s'ils ont fait ces calculs parce que pour ma part, je n'en sais rien.

Le président: Monsieur George.

M. Denis George (administrateur, William M. Mercer Ltd.): Non, nous n'avons pas fait de calcul sur la base des hypothèses du Livre vert, surtout parce que nous manquons de données sûres et d'hypothèses appropriées. Nous n'avons donc pas pu établir une liste détaillée des effets éventuels.

M. Miller: Merci. Il y a beaucoup de familles qui ont deux revenus et des salaires entre \$20,000 et \$30,000 et qui vont voir leur niveau de vie baisser de 20 p. 100 si les propositions du Livre vert sont appliquées. D'ailleurs, ce que vous nous dites le confirme. Pensez-vous que pour ce palier de revenus, la réduction soit acceptable?

M. Baird: Monsieur Miller, je ne suis pas sûr de comprendre la question.

M. Miller: Nous sommes en train de dire que le critère de remplacement du revenu est assez satisfaisant si l'on tient compte de la sécurité de la vieillesse, du supplément du revenu garanti et de la propriété de maisons individuelles. Avec ces trois critères, il y a beaucoup de couples qui ont deux revenus et des salaires entre 20,000 et 30,000 dollars et qui vont voir leur niveau de vie baisser de quelque 20 p. 100, même avec tous les régimes publics et compte tenu du fait qu'ils sont propriétaires de leur maison. Pensez-vous que ce revenu à la retraite soit suffisant?

M. Baird: Je vais demander à Diane Urquhart puis à M. Wjetfeldt de vous répondre.

Mme Urquhart: Je vais vous renvoyer au tableau 1 de notre mémoire pour que nous soyons certains de parler tous de la même chose. C'est à la fin du mémoire. Tous les tableaux sont à la fin. Le tableau 1 est intitulé «Quand le système de pension actuel atteindra sa majorité».

M. Baird: C'est la page qui suit la page 27, mais elle n'est pas numérotée.

Mlle Urquhart: M. Miller veut parler du groupe de revenus moyens, 20,000 à 30,000 dollars. Il observe qu'un certain

[Text]

commenting on the percentage of the Canadian population which will experience a 20% reduction in their post retirement disposable income relative to pre-retirement. Basically, if you look at the middle middle-income group, the green paper analysis shows that 80% of the middle-income Canadians are achieving at least 80% income replacement. So we are talking about the other 20% who fall short of that. I would just like to clarify that, as I understood this analysis in the green paper, only half of the house was taken into account for the purpose of producing supplementary retirement income, so presumably there is the assumption that you would perhaps sell a big house to buy a smaller house or a big house to move into a condominium perhaps. Home ownership is not precluded by that assumption as I understand it.

Also, there is the whole matter of timing. If you look at the starting pension benefits, you will find that from the existing public pension plans, and for typical private plan benefits, a worker would very often receive more than 100% gross income replacement in the early years which would then decline to a smaller amount, so he would not need to sell the house at the beginning; he would not need to have liquidation of the house for the purpose of retirement income until perhaps much later in his retirement years. And that might be a time when he or she would desire to sell the house because of all the maintenance and all the other responsibilities of owning a house which cannot easily be handled by someone who is less active than in the beginning years.

Mr. Baird: Mr. Miller, if I could respond. The question really asked if I would be concerned by the fact that there might be a reduction of income of perhaps 20% in this group. It would seem to me unrealistic to believe that the reducing majority of Canadians who work should support those who do not work at the same level to which they were accustomed when they were working. Therefore, a reduction of 20% in income—that was your selection as a whole, many were different levels here—would not seem to me to be all that difficult or inappropriate.

Mr. Miller: We have heard testimony from individuals who are on pension now. One example was an individual who worked for Canadian National Railway for 46 years and retired 4 years ago on a pension of \$500 per month, and there are ad hoc benefits going to that individual; there is no sort of guarantee of inflation protection in there. The individual is experiencing a significant reduction in living standard because of an inability to put away enough money in his working years and have that protected in some way in the private sector. I see that situation being maintained by your brief. Individuals who have paid in and are quite willing to pay into pension plans are not getting the kind of retirement income that perhaps they expected to by contributing to a pension plan for a great number of years. Most expectations in private pension plans were to be able to maintain a reasonable living standard after retirement, and that is not what we are hearing from people on pensions who have investments in private pensions.

[Translation]

pourcentage de la population canadienne qui appartient à ce groupe verra son revenu diminuer de 20 p. 100 au moment de la retraite. Fondamentalement, si vous considérez le groupe des revenus moyens, l'analyse du Livre vert démontre que 80 p. 100 des Canadiens à moyen revenu obtiennent un remplacement du revenu d'au moins 80 p. 100. Par conséquent, ce sont les 20 p. 100 qui restent qui n'atteignent pas cette proportion. Si j'ai bien compris l'analyse du Livre vert, on tient compte de la moitié de la maison seulement pour calculer le revenu supplémentaire à la retraite. Ainsi, on présume que les gens pourraient vendre une grosse maison pour en acheter une plus petite, ou bien vendre une grosse maison pour acheter un condominium. La propriété d'une maison n'est pas ignorée dans cette hypothèse.

Il y a également un élément de temps qui est important. Si vous considérez les prestations de pension au départ, vous verrez que dans les régimes de pension publics actuels, et dans certains régimes privés, un travailleur peut souvent toucher plus de 100 p. 100 de son revenu brut pendant les premières années; cela baisse par la suite mais cela lui évite d'être obligé de vendre sa maison au début. Il n'est pas obligé de vendre sa maison au moment de prendre sa retraite, et s'il doit le faire, c'est beaucoup plus tard au cours de sa retraite. À ce moment-là, il peut souhaiter vendre pour d'autres raisons, parce que l'entretien et les autres responsabilités de la propriété sont devenus trop lourds pour une personne de moins en moins active.

M. Baird: Monsieur Miller, vous permettez? Vous m'avez demandé en réalité si cette réduction du revenu de ce groupe de 20 p. 100 me semblait inquiétante. Personnellement, je vois mal comment on peut exiger de la majorité des Canadiens actifs dont le nombre diminue de plus en plus, qu'ils entretiennent ceux qui ne travaillent pas et continuent à leur assurer un revenu égal à celui qu'ils avaient quand ils travaillaient. Par conséquent, cette réduction du revenu de 20 p. 100—c'est le niveau que vous avez choisi—ne me semble vraiment pas déraisonnable.

M. Miller: Nous avons discuté avec des gens qui sont actuellement à la retraite. L'un d'entre eux a travaillé pour le Canadien National pendant 46 ans; il a pris sa retraite il y a quatre ans avec une pension de 500 dollars par mois, il reçoit également d'autres prestations. Il n'a aucune forme de garantie contre l'inflation. Cette personne a vu son niveau de vie baisser énormément parce qu'il n'a jamais réussi à économiser suffisamment d'argent pendant qu'il travaillait. Dans le secteur privé, il existe une certaine protection. Je ne vois rien dans votre mémoire qui modifierait ce genre de situation. Il y a des gens qui ont versé de l'argent à des régimes de pension, qui sont tout à fait disposés à verser de l'argent, et qui au moment de leur retraite, n'obtiennent pas le revenu qu'ils attendaient après avoir contribué à un régime de pension pendant de nombreuses années. La plupart des gens qui ont des régimes de pension privés s'attendaient à conserver un niveau de vie raisonnable au moment de leur retraite, mais, d'après ce que nous disent les gens qui ont commencé à toucher des pensions du secteur privé, ce n'est pas du tout ce qui se passe.

[Texte]

[Traduction]

• 1645

I guess I want really to try to understand, if pension funds are benefiting from inflation because of higher interest rates, higher return on investments, why some of that funding cannot go back into benefiting retirees, present workers, and deferred vestings. Is that fund not making an excess profit, excess interest, based on the rate of inflation? Why have you rejected the suggestion in the green paper, and I think a suggestion other people have made in the industry, that it is possible to come up with some formula to protect workers from inflation?

Mr. Baird: Mr. Miller, you have raised a number of points. First, maybe it is to quibble, but I am not sure CN is in the private sector.

Mr. Miller: They invest their funds in a similar way to private investment.

Mr. Baird: But again, take the position of that individual. If he retired with a pension of \$500, he also retired with government benefits for which he and the company have paid and which have been indexed. In addition to that, presumably he has had some private savings. I would think this individual would have a standard of living assured that would be at least as good as his compatriot who is 40 years old and trying to raise 3 children. There is a significant question about what level we should try to assure retired people.

I guess there is one other example that I would use, and with which the chairman would be familiar. I mentioned it earlier: In our own case, with our own hourly workers, where we have a plan that pays so many dollars per month per year of service, in the last negotiation with our union, because of past inflation and the prospect of future inflation, we increased that pension by about 45%. Now the way those things go, instead of increasing by the amount of inflation—6.2% or 7.5% per year—it tends to go step-wise in those kinds of movements.

There is also, for the man who is on salary and on a pension plan that relates to a final average, the man who made \$20,000 a year 10 years ago and is probably making \$30,000 a year today; since his pension depends on his final average pay, there has been a 50% increase in his pension. Now, your question asks: Why are we not responsible for something after he retires, and why should it not be mandated? The simple reason is cost. We have pointed out in this study that, if the government were to fully cost its pension plan, the cost of that would be 27% a year... 20% of salary per year. That is insupportable. It is not possible for the government to support it; it is not possible for us to support it. The government can start to support it and it can print money to do it. We cannot do that—we, in the private sector.

Ce que je veux comprendre, c'est si les fonds de pension profitent de l'inflation à cause des taux d'intérêt élevés, du rendement plus élevé des investissements. Si c'est bien le cas, pourquoi les retraités ne peuvent-ils pas en profiter également, pourquoi ne pas consacrer l'excédent également aux travailleurs et à des systèmes de dévolution différée des droits. Est-ce que les bénéfices du fonds ne sont pas excessifs à cause des intérêts qui sont excessifs et du taux de l'inflation? Pourquoi avez-vous repoussé la suggestion du Livre vert, qui a d'ailleurs été reprise par d'autres personnes dans l'industrie, une formule de protection des travailleurs contre l'inflation?

M. Baird: Monsieur Miller, vous avez soulevé plusieurs questions. Pour commencer, c'est peut-être une vétille, mais je ne suis pas certain que le CN soit dans le secteur privé.

M. Miller: Ils investissent leurs fonds exactement comme le secteur privé.

M. Baird: Mais je le répète, prenez l'exemple de cette personne. Elle a pris sa retraite avec une pension de \$500. Elle a également des prestations du gouvernement qui ont été payées d'avance par la compagnie pendant des années et qui sont indexées. En plus de cela, elle doit avoir des économies privées. J'ai l'impression que son niveau de vie est au moins aussi satisfaisant que celui de son compatriote qui a 40 ans et qui essaie d'élever trois enfants. La question de savoir quel niveau de vie nous devons garantir aux gens qui sont à la retraite est très importante.

Je peux vous citer un autre exemple que votre président doit connaître particulièrement bien. J'en ai déjà parlé: Dans notre compagnie, nos travailleurs au taux horaire ont un régime particulier. Nous avons un régime qui réserve tant de dollars par mois par année de services et qui a été mis en place pendant les dernières négociations syndicales. A cause de l'inflation passée, des perspectives futures d'inflation, nous avons augmenté cette pension d'environ 45 p. 100. Aujourd'hui, voilà comment les choses fonctionnent: Au lieu de régler les augmentations sur l'inflation, 6.2 p. 100 ou 7.5 p. 100 par an, elles n'évoluent que par à-coups.

D'autre part, pour les salariés, les gens qui souscrivent à un régime de pension lié à une moyenne finale, les gens qui gagnaient \$20,000 il y a dix ans et qui gagnent probablement \$30,000 aujourd'hui, puisque leur régime de pension dépend de leur salaire moyen en fin de carrière, la pension a augmenté de 50 p. 100. Vous me posez cette question: Pourquoi n'assumons-nous pas la responsabilité lorsqu'ils prennent leur retraite, pourquoi ne pas rendre ces dispositions obligatoires? La raison est simple, c'est une affaire de coût. Dans cette étude, nous signalons que si le gouvernement calculait la totalité de son régime de pension, cela représenterait 27 p. 100 par an... 20 p. 100 des salaires par an. C'est intenable. Il est impossible pour le gouvernement de suivre ce rythme. Ce n'est pas possible pour nous non plus. Le gouvernement peut commencer à suivre, il peut également imprimer de la monnaie pour soutenir le rythme. De notre côté, nous ne pouvons pas faire cela, nous du secteur privé.

[Text]

Mr. Miller: So there is going to be a continued reliance on the guaranteed income supplement and the old age security to make up some shortfalls in retirement income?

Mr. Baird: And the CPP, and ad hoc contributions by companies.

Mr. Miller: Do you have a position in terms of whether or not the old age security should be increased to meet the requirement that it did initially, in terms of replacing 20% of the average wage and salary as opposed to the present 14%? If we are looking for ways of sort of forming a base for income replacement . . . well, I know you made some recommendations on GIS, but have you dealt with the old age security and whether that should be included in the universal?

Mr. Baird: Let me bring my colleague into this again, and we will get the experts front and centre.

Richard Wjetfeldt, do you want to speak?

• 1650

Mr. Wjetfeldt: We did not take an explicit position on it. I think the general feeling was that it would be maintained and there was no specific feeling that it should be increased. The question came up about whether it should be made taxable or those kind of things were discussed in the cost study, but we did not take a policy position that it should be increased.

Mr. Miller: Okay. I want to deal a little more on coverage. If we do not mandate, in our opinion, or in my opinion—I will not speak for the rest of the committee—we are going to continue to miss a lot of low-income earners. I do not see your brief here addressing that, other than to sort of recognize that those people are going to have to continue to rely on guaranteed income supplement, OAS and CPP. There may be three quarters of a million people in service sector industries, small businesses, who are not going to be covered unless there is some kind of mandating. You may argue with that point, but we do not see a great take-up of even RRSPs in that area. Many of those people are in an income bracket which really does not give them enough disposable income at the moment to be putting it into private plans. Do you see an RPA being any different from an RRSP in the green paper, or is this something similar which is locked in?

Mr. Baird: Mr. Miller, we had requests from several of our colleagues to comment on the investment performance aspects rather than simply the benefiting from inflation. If I could go back to your earlier question, which I perhaps answered inadequately, I will have Mr. MacIntosh comment and then Mr. McCaw.

Mr. MacIntosh: I would just like to expand on what Mr. Baird said. I think there was an assumption, Mr. Miller, in your comments that, with regard to the individual whom we decided was a pensioner of the CN, they would have made a rate of return during the period of inflation such that they would be able to make some sort of formula increases. But the fact is that the performance of funded trustee pension plans in the private sector has been quite poor during the periods of

[Translation]

M. Miller: Et par conséquent, vous allez continuer à compter sur le supplément de revenu garanti et la sécurité de la vieillesse pour combler les lacunes de votre système?

M. Baird: Et le Régime de pensions du Canada, ainsi que les contributions individuelles des compagnies.

M. Miller: Pensez-vous qu'il faudrait ramener la sécurité de la vieillesse à ce qu'elle était au départ, c'est-à-dire un remplacement de 20 p. 100 du salaire moyen; actuellement, c'est tombé à 14 p. 100? Si nous voulons vraiment créer un fondement pour le remplacement du revenu . . . Je sais que vous avez fait des recommandations sur le supplément du revenu garanti, mais vous êtes-vous penché sur la sécurité de la vieillesse et pensez-vous que cela devrait faire partie des dispositions universelles?

M. Baird: Une fois de plus, je vais faire appel à mes collègues, mettre les experts au premier plan.

Richard Wjetfeldt, vous voulez répondre?

M. Wjetfeldt: Nous n'avons pas pris de position explicite à ce sujet. Je crois que le sentiment général était pour son maintien sans qu'il y ait de véritables demandes d'augmentations. La question de son imposition a été évoquée, ce genre de chose a fait l'objet de discussions dans l'étude sur les coûts, mais nous n'avons pas opté pour l'augmentation.

M. Miller: Très bien. J'aimerais parler un peu plus de la couverture. À mon avis, et je n'engage que moi-même, si nous ne rendons pas les régimes de pension obligatoires, nombre de travailleurs à faible revenu continueront à ne pas être couverts. Vous ne semblez pas en parler dans votre mémoire si ce n'est que vous reconnaissez en quelque sorte que ces personnes devront continuer à dépendre du supplément de revenu garanti, de la sécurité de la vieillesse et du RPC. Il y aura toujours près de 750,000 personnes dans le secteur tertiaire, dans les petites entreprises, qui continueront à ne pas être couvertes s'il n'y a pas une sorte d'universalisation. Vous ne serez peut-être pas d'accord, mais nous ne voyons même pas un recours au REER pour ces personnes. Nombre d'entre elles ont des revenus qui ne leur permettent pas de participer à des régimes privés. Considérez-vous la proposition de CEP dans le livre vert comme un concept différent par rapport au REER ou comme quelque chose d'analogue mais immobilisé?

M. Baird: Monsieur Miller, plusieurs de nos collègues nous ont demandé d'insister plus sur les investissements que sur la simple protection contre l'inflation. Si je pouvais revenir à votre question précédente à laquelle je n'ai peut-être pas suffisamment répondu, je demanderais à M. MacIntosh puis à M. McCaw d'intervenir.

M. MacIntosh: J'aimerais simplement prolonger le propos de M. Baird. Monsieur Miller, vous avez émis l'hypothèse dans votre exemple de retraités du CN que les taux de rendement pendant cette période d'inflation auraient dû permettre certaines augmentations. Il reste que la performance des régimes de pension en fiducie dans le secteur privé n'a pas été bonne pendant les périodes d'inflation. L'inflation n'a pas servi les taux de rendement des fonds privés. Au contraire, l'inci-

[Texte]

inflation. Inflation has not been something which has been good for the rates of return of private funds. On the contrary, it has been very poor for them, especially in this last five-year period, which the evidence Diane Urquhart cited showed.

We have the tables here. The rates of return of the pension plans in Canada actually went to a negative figure. If you mandate indexation when pension plans are faced with inflation and getting a negative rate of return, they are all going to be, by definition, bankrupt. They will simply not be able to meet the tests of funding required by the legislation. The fact is, as we have just suggested, our table shows that while you have cited that there are individual cases—and of course there are people who are in inadequate retirement situations, of course there are—we are suggesting that the evidence of the green paper itself shows that the level of replacement income at retirement is extremely high for the Canadian population as a whole. It is not the case that there is a very significant proportion of people out there who are being badly treated in retirement; 95% of the lower middle income group, the \$15,000 to \$22,500 group, have an 80% income replacement at retirement. That is a very high percentage. So if you are directing public policy at the general problem, we are saying the problem can be easily overstated.

Mr. Baird: I guess I should point out that this is the green paper table turned around. The green paper stated these figures in a negative way; we have stated them in a positive way. Mr. McCaw?

Mr. McCaw: I have just this comment that I think Mr. Miller made about pension plans perhaps profiting from inflation. I think that was the term. First, if you go back only a couple of years to 1981 when we had inflation of about 12% in this country, the median pension fund in Canada earned about 1.5%, which I do not think was profiting from inflation. It put quite a drain on employers. And that is fairly recent. Now you could say I have picked my year very carefully and I have because, in 4 of the last 5 years in fact there have been real rates of return on pension funds, if you look at the individual year. But if we go back to the 5 years before that, looking at the 10-year period, the years 1973 through 1977, in 3 of those 5 years, pension plans did not earn inflation... the median plan in Canada did not earn inflation.

• 1655

I think a lot of this profiting from inflation is taking a very very short-term view in terms of very recent history, and the improvements we are talking about or, perhaps, making, are improvements we are going to have to live with for 40 or 50 years.

Also, I think any statistical information we have indicates that employer contributions have certainly not been decreasing over the past 10 or 15 years; quite the contrary, they have been increasing. So again, I do not see that employers have been profiting... that the plans have been profiting from inflation.

[Traduction]

dence a été très mauvaise, surtout au cours des cinq dernières années, le témoignage cité par Diane Urquhart en est la preuve.

Nous avons ici les tableaux. Les taux de rendement des régimes de pension au Canada sont en réalité devenus négatifs. Si vous imposez l'indexation aux régimes de pension dont l'inflation rend le taux négatif, la seule issue, par définition, sera la faillite. Ils seront tout simplement incapables de satisfaire aux exigences de financement requises par la loi. Notre tableau montre qu'en dépit des cas particuliers que vous avez cités—et bien entendu, il y a des gens dont les retraites sont insuffisantes, c'est certain—nous disons que les chiffres du livre vert lui-même démontrent que, pour l'ensemble de la population canadienne, le niveau de revenu de remplacement au moment de la retraite est extrêmement élevé. Dire qu'une très grande partie de la population souffre au moment de la retraite est inexact; 95 p. 100 du groupe à revenu moyen, de 15,000 dollars à 22,500 dollars, perçoit une retraite correspondant à 80 p. 100 de son salaire. C'est un très fort pourcentage. Si la politique publique doit s'adresser au problème général, nous disons qu'il est très facile d'exagérer le problème.

M. Baird: Je devrais dire que nous reprenons les chiffres du livre vert et que nous les renversons. Le livre vert cite ces chiffres d'une manière négative, nous nous les citons d'une manière positive. Monsieur McCaw?

M. McCaw: Je crois que M. Miller a dit que les régimes de pension profitaient de l'inflation, je crois que c'est le terme exact, et j'aimerais lui répondre premièrement ceci. Si on revient deux ans en arrière à 1981 quand l'inflation était d'environ 12 p. 100, le fonds de pension médian au Canada rapportait environ 1.5 p. 100, ce qui n'est pas, je pense, profiter de l'inflation. Ce sont les employeurs qui en ont souffert. Et c'est assez récent. Vous pourriez dire qu'avoir choisi cette année en particulier est arbitraire et c'est vrai, car au cours de quatre des cinq dernières années, les fonds de pension ont véritablement rapporté si on prend chaque année individuellement. Mais si on remonte aux cinq années précédentes, si on remonte à 10 ans, les années allant de 1973 à 1977, au cours de trois de ces cinq années, les régimes de pension n'ont pas rattrapé l'inflation... le régime médian au Canada n'a pas rattrapé l'inflation.

Je crois que parler de profits grâce à l'inflation est faire preuve de très courte vue sur la base d'un passé très récent, et les améliorations dont nous parlons ou, peut-être, que nous apporterons, seront avec nous pendant 40 ou 50 ans.

Je crois également que tous les chiffres en notre possession indiquent que les contributions des employeurs n'ont certes pas diminué au cours des 10 ou 15 dernières années; tout au contraire, elles ont augmenté. Je ne pense donc pas, une fois de plus, que les employeurs aient profité... que les régimes aient profité de l'inflation.

[Text]

Finally, again information available to us indicates that every time surveys have been done on major Canadian private pension plans, an increasing percentage of them—and I think now I am using the Financial Executives Institute survey, the most recent one that they produced—indicated that three quarters of private pension plans in Canada were making pension improvements. Not nearly all of them were on a formal basis; most of them quite frankly, were on an ad hoc basis; but it is being done.

The Chairman: This will be your last question, Mr. Miller. We can come back to you.

Mr. Miller: All right; I will pursue this a little more. Is there a mechanism by which employees can feel confident that they are indeed getting all they should be getting out of their private pension system? There is a tremendous amount of suspicion amongst workers. If you look at the representations we have had from the trade union movement, by and large they are saying that they want an expansion of the Canada Pension Plan; that they are not satisfied that they are being protected from inflation by our private plans; that they are somewhat hesitant to see any more revenue or funds going into that. Is there a mechanism by which private plans can assure, by some kind of involvement of workers' representatives on trustee or pension fund committees, so that they are totally involved in what the revenues are.

We have had an example of... again, it was a major railway in this country; I guess it was the CN although I stand to be corrected, which, because they changed the valuation rate on pensions, the railway was able to write off something like \$371 million in unfunded liabilities on their pension plan. Now, I do not profess to understand all the details of that, but it is an example from a brief we had, which was, I think, well documented. The suspicion is certainly there that plans are not returning protection to the employees. I think that as long as that is the perception, then there is not going to be a great deal of support for the private pension plans by workers.

Mr. George: May I just make one further point with respect to the reference that you make to the CN pension plan. Of course there is a very large unfunded liability in that plan, because they have undertaken over the last 10 years or so to substantially improve pensions. Obviously that unfunded liability is not invested, and therefore there is no interest at all being earned; that is a very large unfunded liability. So obviously there just is not any interest, let alone excess interest, that would be available for improvement in that particular plan you are quoting.

The Chairman: Thank you.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman. May I say to our witnesses, if we all look kind of bleary-eyed it is because we sat up until 2.00 a.m. or 3.00 a.m. trying to analyse all your tables. It is quite a job.

There have been a number of reasons put forward as to why we are undertaking this review of pension systems in Canada. One obviously is concern about the funding of pension systems.

[Translation]

Enfin, d'autres renseignements en notre possession nous indiquent que chaque fois que des enquêtes ont été faites sur les principaux régimes de pension privés canadiens, un pourcentage croissant de ces enquêtes—il s'agit je crois, des chiffres publiés dans la dernière enquête du *Financial Executives Institute*—ont démontré que les trois quarts des régimes de pension privés du Canada offraient de meilleures prestations. Ce n'était pas toujours officiel, et même à franchement parler, assez sélectif, mais c'est une réalité.

Le président: Ce sera votre dernière question, monsieur Miller. Nous pourrions vous redonner la parole.

M. Miller: Très bien. Permettez-moi de poursuivre ce sujet. Existe-t-il un moyen permettant aux employés d'être convaincus qu'ils bénéficient de tout ce que leur régime de pension privé devrait leur offrir? Chez les travailleurs, la suspicion est très grande. D'une manière générale, les mouvements syndicaux réclament une extension du Régime de pensions du Canada; ils ne sont pas convaincus que nos régimes privés les protègent de l'inflation, ils ne souhaitent pas une alimentation accrue de ces régimes. Est-il possible d'avoir des certitudes au sujet des régimes privés en faisant, par exemple, participer des représentants des travailleurs aux comités de fonds de pension, afin que ces travailleurs sachent exactement ce que les fonds contiennent.

Nous avons eu un exemple... encore une fois, il s'agissait d'une des principales compagnies de chemin de fer de ce pays; je crois que c'était le CN bien que je puisse me tromper, qui, grâce à une modification du taux d'évaluation des pensions, a pu radier près de 371 millions de passif non financé dans son régime de pension. Je ne prétends pas en comprendre tous les détails, mais c'est un exemple tiré d'un mémoire qui, je crois, était très bien documenté. Le soupçon existe que ces régimes ne protègent pas les employés. Tant que ce soupçon existera, les travailleurs n'appuieront pas beaucoup les régimes de pension privés.

M. George: Pourrais-je faire une remarque au sujet du régime de pension du CN? Il est normal que ce régime comprenne un important passif non financé car, au cours des dix dernières années, il y a eu une amélioration substantielle de ce régime de retraite. Il est évident que ce passif non financé n'est pas investi et que, par conséquent, il ne rapporte pas d'intérêt. Ce passif non financé est très important. Il est évident qu'il ne rapporte pas d'intérêt et encore moins d'excès d'intérêt qui serait disponible pour apporter des améliorations à ce régime que vous citez.

Le président: Merci.

Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président. Je me permettrai de dire à nos témoins que si nous n'avons pas le regard très clair, c'est parce que nous sommes restés éveillés jusqu'à deux ou trois heures du matin pour essayer d'analyser tous vos tableaux. C'est un sacré travail.

Un certain nombre de raisons expliquant cette étude des régimes de pension au Canada ont été invoquées. L'une, évidente, est la problématique de leur financement. L'autre,

[Texte]

The other reason, and a very major one which I want to address, is that there are inequities built into the present systems—inequities which touch on different groups in society in a very negative way. At the present time, of those over the age of 65 there are, as I am sure you know, some 500,000 women who are living well below the poverty line—many of them, Mr. MacIntosh, on incomes of \$6,000 a year, or approximately that. That is about \$17 a day. One of the real designs, I would think, of this pension reform is to try to redress that inequity, so that 20 years, 30 years, 40 years down the road, that situation does not still exist. Now, I would like to go through some of the things in your brief, as it relates to arrangements, or where you have touched on reforms, which would perhaps change or improve, or even not improve, the lot of women in society with regard to pensions.

• 1700

On page 1, you talk about private sector employment plans, and you say that those who are not covered by them are primarily low income workers—that is, employees under 25, part time workers, and the employees of small business.

Can you tell me if in making that comment you did an assessment as to how many in each of those sectors... what percentage of those who are left out in those sectors are women?

Mr. George: There is information on some of that, on part-time workers working for employers who have pension plans themselves. In one of the support papers, which I am not sure has reached the committee yet, there is an analysis in respect to part-time workers and people who are under the age of 25, and some estimate is made of what those numbers might be. In other words, it is a supporting paper, which is in much more detail than what you have in this particular brief.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): In fact, I have gone through the other parts, and there are a few statistics you have which do give a partial response to that question, but not a full answer.

Mr. George: No.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): My current figures, as I have them, are that women represent just over 40% of the labour force today, but only 22% of those are in private sector plans.

Mr. George: Our own analysis did not go into that aspect as deeply as that. The paper that has recently been published on part-time workers of course does contain more information on part-time workers than was available to us at the time we did this.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes. The point I am trying to make is that of course the number of women in the work force is significantly increasing. Their access to pension plans is not.

[Traduction]

très importante et qui m'intéresse, est qu'il y a des injustices dans les régimes actuels, des injustices qui affectent différents groupes de la société d'une manière très négative. A l'heure actuelle, chez les plus de 65 ans, je suis sûre que vous n'ignorez pas que quelque 500,000 femmes vivent en-deçà du seuil de pauvreté—beaucoup d'entre elles, monsieur MacIntosh, avec des revenus de 6,000 dollars par année, ou environ. Cela fait environ \$17 par jour. Je croirais qu'un des véritables objectifs de cette réforme des pensions est d'essayer de corriger cette injustice, si bien que d'ici vingt, trente ou quarante ans, cette situation n'existe plus. J'aimerais parcourir certaines de vos propositions de dispositions ou de réformes qui changeraient ou qui amélioreraient, ou qui même n'amélioreraient pas, le sort des femmes dans la société en matière de pension.

A la première page, vous parlez de régimes d'emploi du secteur privé, et vous dites que ceux qui ne sont pas couverts par ces régimes sont principalement les travailleurs à faible revenu—c'est-à-dire les employés de moins de 25 ans, les travailleurs à temps partiel et les employés de petites entreprises.

En faisant cette constatation, avez-vous évalué le nombre dans chacun de ces secteurs... quel pourcentage de laissés-pour-compte dans ces secteurs représentent les femmes?

M. George: Nous avons quelques renseignements à ce sujet, au sujet des employés à temps partiel travaillant pour des employeurs qui ont eux-mêmes des régimes de pension. Dans un des documents complémentaires, que vous n'avez peut-être pas encore reçu, il y a une analyse sur les travailleurs à temps partiel et les personnes de moins de 25 ans, et certains chiffres quant à leur nombre sont avancés. En d'autres termes, il s'agit d'un document complémentaire contenant beaucoup plus de détails que notre mémoire.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'ai parcouru les autres parties, il y a quelques statistiques qui donnent une réponse partielle à cette question, mais non pas une réponse entière.

M. George: Non.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Selon mes propres chiffres, les femmes représentent un peu plus de 40 p. 100 de la population active aujourd'hui, et seulement 22 p. 100 d'entre elles bénéficient des régimes du secteur privé.

M. George: Notre propre analyse n'étudiait pas la question aussi en profondeur. Le document qui vient tout juste d'être publié sur les travailleurs à temps partiel contient, bien entendu, beaucoup plus de renseignements sur ces travailleurs que nous n'en avons à notre disposition lorsque nous avons fait cette analyse.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui. Ce que je veux dire, bien entendu, c'est que le nombre des femmes dans la population active augmente de façon considérable. Leur accès aux régimes de pension lui n'augmente pas.

[Text]

I want to turn to pages 6 and 7, where you deal with vesting and locking in. Again, because others will be asking questions on vesting and locking in, I want to ask about it from the point of view of women. You mention 5 years of service and attainment of age 30.

Mr. George: Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Then, on page 7, you say that with normal retirement occurring at 65, between 30 and 35 years of pension accumulation is adequate. My question really is this: If women are not allowed to have their pensions vested before the age of 30, many of them are out of the work-force for the period between 25 and 40 or 45. They may not be able to do anything about vesting until well into their 40s. That makes their pension accumulation very different from that of men.

I therefore would ask you to consider whether or not that age 30... you know, you have put two stipulations on. You put a stipulation of 5 years of service and an attainment of age 30. I am suggesting that has a more negative impact on women than it does on men. I wonder if you will comment on that.

• 1705

Mr. Andrew: I am the authority on vesting, but when it comes to women...

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But that is what this study is all about.

Mr. Andrew: —I think I will pass to Ms Urquhart. Your point is very well taken. It is a clear problem of changing patterns for women in the workforce. Particularly those who are raising families, there will be an interruption that tends to come in those mid-years. I guess from a crass monetary point of view, the amount of pension to be earned at the very youngest age, at the lowest salary, is probably not significant in any event. If they do return to more or less full-time work at, say, 30 to 35 years of age, there is still time indeed to accrue a legitimate amount of retirement income. But I recognize the issue. Ms Urquhart, would you like to add to that?

Ms Urquhart: I guess the logic of the five years in age 30 was based on the premise that employees who are under age 25 generally do not wish to be involved in employer pension plans. We recommend that they be vested and locked in. That means their contributions, plus the contributions of the employer, would not be accessible to them for other purposes. We have not done specific surveys, and I am not aware that the federal government has done so either, to determine how many women or men under 25 years of age who were in the workforce at that time would like to see their own contributions locked in and inaccessible to them until age 65.

I know from my own prospective, I am still in my twenties, a career woman, a wife and a mother, so perhaps I am not the type of person you are referring to. But nonetheless, in my twenties I have different priorities, and I work to assist in the

[Translation]

Permettez-moi de passer aux pages 6 et 7 où vous parlez de la dévolution et de l'immobilisation. Une fois de plus, comme les autres membres vous poseront des questions sur la dévolution et l'immobilisation, je vous poserai les miennes du point de vue des femmes. Vous parlez de cinq ans de service et de 30 ans d'âge.

M. George: Oui.

M. MacDonald (Kingston et les Îles): Ensuite, à la page 7, vous dites que l'âge de la retraite survenant normalement à 65 ans, entre 30 et 35 ans de cotisations sont suffisants. Ma question est en réalité la suivante: si les femmes n'ont pas droit à la dévolution de leur pension avant l'âge de 30 ans, beaucoup d'entre elles sont absentes du marché du travail entre 25 et 40 ou 45 ans. Il leur est pratiquement impossible de bénéficier de la dévolution avant la bonne quarantaine. Cela rend leur accumulation de pension très différente de celle des hommes.

Je vous demanderai par conséquent de considérer si oui ou non cet âge de 30 ans... Vous imposez deux stipulations, celle de cinq ans de service et celle de 30 ans d'âge. J'estime que l'incidence sur les femmes est plus négatif que sur les hommes. J'aimerais entendre vos commentaires à ce sujet.

M. Andrew: C'est moi le spécialiste de l'évolution, mais s'agissant des femmes...

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais c'est sur cela que porte cette étude!

M. Andrew: ... je demanderais à madame Urquhart de répondre. Vous avez tout à fait raison. L'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail pose un problème évident. Plus particulièrement pour celles qui élèvent des familles, il y a une interruption qui se situe généralement pendant ces années intermédiaires. Je crois d'un point de vue basement pécuniaire, le montant de pension gagné à un très jeune âge, au salaire le plus bas, n'est probablement pas très important de toute manière. Si elles reviennent sur le marché du travail à temps plus ou moins complet, à 30 ou 35 ans, elles ont toujours le temps d'accumuler un montant légitime de revenu de retraite. J'admets cependant le problème. Madame Urquhart, voudriez-vous ajouter quelque chose?

Mme Urquhart: Je crois que la logique des cinq ans et de l'âge de 30 ans a été fondée sur la prémisse que les employés de moins de 25 ans ne souhaitent pas généralement participer à des régimes de pension d'employeur. Nous recommandons la dévolution et l'immobilisation. Je veux dire que leurs contributions ainsi que celles de l'employeur ne puissent être utilisées à d'autres fins. Nous n'avons pas fait d'enquête précise, et je ne crois pas que le gouvernement fédéral ne l'ait fait non plus, pour déterminer combien de femmes ou d'hommes de moins de 25 ans actuellement sur le marché du travail aimeraient que leurs contributions soient immobilisées et intouchables jusqu'à l'âge de 65 ans.

De mon propre point de vue, je n'ai pas encore 30 ans, je suis une professionnelle, je suis femme et mère, et je ne corresponds peut-être pas au type de personnes auxquelles vous pensez. Néanmoins, étant dans la vingtaine, j'ai des priorités différen-

[Texte]

purchase of the home. My guess would be that a very large number of women would have similar ambitions, and I do not know if you have statistics otherwise.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No. I am just asking if they should not at least have the option. You might make one choice; someone else might make another, and I just think that that option should be there. These are points I raise because I want them to be considered by you. Perhaps when we meet again we may have further discussion on this. I know there is a number of points, so I am going to move on to them rapidly, if I may.

Mr. Baird: Excuse me, Mr. Chairman. I would not think, Miss MacDonald, that this is one of the recommendations on which we would want to fight, bleed and die. I think from an employer's standpoint, there is a point at which to vest somebody who has been around for three weeks—to say something ridiculous—is a great deal of trouble . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, and nobody is making that proposal.

Mr. Baird: —or for a year or two years because you have a great deal of frictional employment because people come and go. The choice of these numbers, as I understand it, was simply to segregate out those people; certainly it was not designed with the idea of doing women in the workforce . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes; but you see, in designing the original plans nobody really intended to discriminate against women. But that is how they ended up. What I am saying is, let us not get into any kind of proposals this time which eventually, down the line, may have the same impact.

Now I will turn to page 9, dealing with credit splitting on marriage breakdown. There you say that the degree of splitting should be the result of a court decision based on the relevant facts on each case, and I would ask you just to consider that remark. Have you any idea how many divorces there are in a year now? I mean, it runs into the hundreds of thousands. Are you really suggesting that all those should be referred to the courts? And are you prepared, as well, to recommend that there be an additional judicial system developed . . . ? I mean, there is no way our courts could handle all those marriage breakdowns and settlements in the way they are presently set up. We would have to double or triple the family courts, and think of the costs involved in that.

Ms Urquhart: We have said we would like it to be decided by the courts because we do not want the employers to be in positions of having to decide what share should go to the employee and which share should go to the spouse. The alternative would be for some kind of mandatory splitting. We feel that does not give due cognizance to the facts of the case, because it may be that if it were a court of law or a separation agreement, or otherwise, and they were to examine that in

[Traduction]

tes, et je travaille pour aider à l'achat d'un logement. Je suppose qu'un très grand nombre de femmes ont des ambitions analogues, et je ne sais s'il y a des statistiques qui démontrent le contraire.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je demande simplement si elles ne devraient pas avoir cette option. Vous pourriez choisir, une autre personne pourrait choisir autrement, et j'estime simplement que cette option devrait exister. Je vous signale ces questions car je veux que vous y réfléchissiez. Lorsque nous nous rencontrerons de nouveau, nous pourrions peut-être en rediscuter. Je sais qu'il y a un bon nombre de questions, et je veux donc y passer rapidement, avec votre permission.

M. Baird: Je m'excuse, monsieur le président. Mademoiselle MacDonald, je ne pense pas que cela soit une des recommandations pour lesquelles nous soyons prêts à mourir les armes à la main. Du point de vue d'un employeur, accorder la dévolution à quelqu'un qui ne travaille que pour trois semaines—pour citer un exemple ridicule—représente beaucoup de difficultés!

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, et personne ne fait cette proposition.

M. Baird: . . . Ou encore depuis un an ou deux, car les allées et venues créent beaucoup de friction chez les employés. Le choix de ces chiffres, si j'ai bien compris, a pour but de distinguer ces personnes; cela n'a certes pas été fait dans le but de singulariser les femmes sur le marché du travail . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, mais voyez-vous, en concevant les régimes originaux, personne n'a réellement eu l'intention de faire de la discrimination envers les femmes, mais le résultat est là. Je dis simplement: ne faisons pas cette fois de propositions qui éventuellement pourront entraîner le même résultat.

Je passe maintenant à la page 9 où vous parlez du partage des crédits en cas de séparation. Vous dites que le degré de partage devrait faire l'objet d'une décision de tribunal se fondant sur les faits relatifs à chaque cas, et j'aimerais vous demander d'y réfléchir deux secondes. Avez-vous une idée du nombre de divorces par année aujourd'hui? Des centaines de milliers. Proposez-vous réellement que tout cela devrait être référé aux tribunaux? Et êtes-vous prêts, également, à recommander la mise en place d'un système judiciaire supplémentaire . . . ? Il est absolument impossible que nos tribunaux puissent sous leur forme actuelle régler tous ces problèmes de séparation. Il faudrait doubler ou tripler les tribunaux familiaux, et pensez aux coûts que cela représenterait.

Mme Urquhart: Nous avons dit que nous aimerions laisser les tribunaux trancher, car nous ne voulons pas que ce soit aux employeurs de décider de la part qui revient à l'employé et de celle qui revient au conjoint. On pourrait peut-être aussi procéder par partage obligatoire. Nous estimons que cette façon de procéder ne tient pas suffisamment compte des faits particuliers à chacun des cas de ce genre, car il se peut très bien qu'un tribunal qui se pencherait sur ce genre de situation

[Text]

detail, we would come up with a different split than 50-50. We feel that you should not have one blanket provision governing every marriage circumstance.

On the matter of divorces in the court, I am acting on the assumption that there is a proceeding in place already to deal with divorce where division of assets is a matter of debate; that the pension credits or pensions in payment is one other element of that process.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There has been a proposal made that credit splitting on marriage breakdown be automatic and mandatory, unless the two persons concerned come to some other arrangement within a given period of time. Would you consider that to be a method which...

Mr. Andrew: Sure. No problem.

Ms Urquhart: Yes, I would.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Really, I am worried about the courts and the work they have to do.

Mr. Andrew: I think Ms Urquhart has expressed our view. We simply do not want to put the onus on an employer to sit and play judge as to what the pension part of the matrimonial estate should be, or any other part of it.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): On the same page, concerning pre-retirement spousal benefits, you say you disagree with the green paper position which would give a surviving spouse the full value of the deceased's accrued vested benefits. I would like to ask you whether or not that accrued vested benefit should not be considered part of the deceased's estate.

Ms Urquhart: We came to the conclusion that the full value was inappropriate. Now you are talking about whether it becomes part of the estate, whether it is full value or partial value...

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, and therefore goes to the surviving spouse.

Ms Urquhart: Surviving spouse benefits are designed for surviving spouses. We looked at the green paper proposal and concluded there was very significant inconsistency between the survivor benefit that would be paid to a pre-retirement survivor relative to what would be paid to a post-retirement survivor. There was a significant inequity, such that you could have two women in very similar age and income circumstances—where the spouse of one died just before 65 and the other whose spouse died just after 65—yet the survivor spouses have markedly different pensions. That is because the post-retirement... which we fully agree with in the green paper proposal; there should be joint- and last-survivor options in every employer plan, which would ensure that a surviving spouse would get at least 60% of the income while the two are alive.

We felt that the person whose spouse died just before retirement and was getting the full value rather than some

[Translation]

ordonne un partage qui ne soit pas moitié-moitié dans le cadre d'une entente de séparation. C'est pourquoi nous estimons qu'une disposition globale sur le mariage est insuffisante.

Pour ce qui est du divorce, je parle du principe qu'il existe déjà une procédure de partage des crédits dans les cas de conflit et que ces crédits ou contributions de retraites constituent un autre élément de ce processus.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Certains proposent que le partage des crédits en cas de séparation soit automatique et obligatoire à moins que les deux intéressés ne concluent un autre genre d'entente dans des délais prescrits. Est-ce que vous seriez disposés à envisager ce moyen...

M. Andrew: Tout à fait. Cela ne nous pose aucun problème.

Mme Urquhart: Oui, je serais tout à fait d'accord.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): En fait, je m'inquiète des tribunaux et de leur charge de travail.

M. Andrew: M^{me} Urquhart a bien exprimé notre avis. Nous ne voulons pas donner à l'employeur la responsabilité de déterminer quelle devrait être la part des crédits de retraite dans les biens matrimoniaux.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Toujours à la même page, en ce qui concerne les prestations au conjoint avant la retraite, vous dites que vous n'êtes pas d'accord avec la position décrite dans le livre vert, selon laquelle le conjoint survivant recevrait la pleine valeur des prestations dévolues accumulées par le cotisant décédé. Ne croyez-vous pas que ces crédits devraient également être considérés comme faisant partie des biens du conjoint décédé?

Mme Urquhart: Nous sommes arrivés à la conclusion que la pleine valeur n'était pas appropriée dans ce genre de situation. Mais si vous parlez de ce fonds en tant que partie de la succession, qu'il s'agisse de la valeur totale ou d'une valeur partielle...

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, et donc une somme qui reviendrait au survivant.

Mme Urquhart: Les prestations destinées au conjoint survivant sont conçues pour eux. Nous avons étudié la recommandation du Livre vert et nous sommes arrivés à la conclusion qu'il y existait une incohérence importante entre les prestations au survivant qui devraient être payées à un parent survivant avant que le cotisant n'ait pris sa retraite par comparaison à ce qui serait versé après la retraite. Nous avons vu là une injustice grave en ce sens que deux femmes du même âge et dans des circonstances semblables—à savoir que le conjoint de l'une décède juste avant 65 ans et l'autre juste après—obtiendraient des prestations bien différentes. Parce qu'après la retraite... Nous sommes entièrement d'accord avec le Livre vert à cet égard; tous les régimes de tous les employeurs devraient contenir des options pour les conjoints ou le dernier survivant qui garantiraient que le conjoint survivant toucherait au moins 60 p. 100 du revenu avant le décès.

A notre avis, le survivant dont le conjoint meurt juste avant la retraite et qui touche la pleine valeur plutôt que 60 p. 100,

[Texte]

value relating to 60% was substantially better off. There was no particular evidence of need that the pre-retirement survivor was necessarily much worse off than the post-retirement survivor. And we feel that, if we are going to design a system, we should have equity between the two groups of people. That is why we came up with the 60% rather than the full value.

As to whether it should become part of the estate is a different matter from that of full value. I am not sure I understand the link between the two. As I understood the proposal of full value, that was in relationship to the terminating employee. It was felt that the survivor should be as well off as someone who had just left the company. The conclusion we reached on that was that we are not in a terminating employee situation; we have a survivor who now lives alone and who has different income requirements from those the two had previously. Therefore, you are in a situation different from that of the terminating employee and 60% is a more equitable ratio.

• 1715

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would suggest that a woman who is left with three children is interested in the amount that her husband has paid in, the employer has paid in and the accrued vested interest. To me that seems to be a critical issue as to whether or not she would have full access to that.

Mr. Andrew: The other consideration we took into account, Miss MacDonald, was the fact that the typical group life insurance program provides considerably greater death benefits, pre-retirement and post-retirement. So if you were providing full equivalent value of the retirement pension on pre-retirement death, plus current levels of group life insurance payable on pre-retirement death, you would have an extraordinary imbalance between what is paid at age 65 plus one day, compared with age 65 less one day. Now, one alternative might be to eliminate all the existing group life insurance benefits. But again, our theory, as with disability, is that one ought to address the specific event, specifically. Do not try and solve pre-retirement death benefits—the interruption of earnings because of early death—through a pension program. There are more efficient and specific ways of tackling that issue.

Mr. Baird: If I may comment on that, in many company plans, the insurance benefit available would be somewhere between two and five times annual salary, and that would go in a lump sum to the widow who is trying to raise those children. In addition, there would be a survivor's benefit. I think this is a very important point.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think it is, too, and perhaps you would let me have some figures on how many companies do that.

[Traduction]

par exemple, se trouve dans une bien meilleure posture. Il n'y a aucune preuve montrant que le survivant d'un conjoint qui décède avant de prendre sa retraite se trouvait dans une situation pire que celle du survivant dont le conjoint meurt après la retraite. À notre avis, ces deux catégories de personnes devraient être traitées de manière équitable. C'est pourquoi nous avons pensé à ces 60 p. 100 par opposition à la valeur complète.

Pour ce qui est de déterminer si ces fonds devraient former partie des biens accumulés pendant le mariage, c'est une question qui n'a rien à voir avec la valeur totale. Je ne comprends pas tout à fait le rapport entre les deux. Selon mon interprétation de cette recommandation sur la pleine valeur, il s'agissait du cas d'un employé qui cesse son emploi. On estime que le survivant devait être aussi bien traité que quelqu'un qui quitte une compagnie. Nous sommes arrivés à la conclusion que la situation était différente. Il s'agit ici d'un survivant qui vit seul, qui a des besoins financiers différents d'un couple. La situation étant justement différente, nous estimons que 60 p. 100 est une part beaucoup plus juste.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Une femme qui reste seule avec trois enfants s'intéresse aux cotisations de son mari, à celles de l'employeur et au montant des crédits accumulés. La question qu'il reste à déterminer, question fort importante d'ailleurs, est celle de savoir si l'on devrait ou non avoir accès au montant total.

M. Andrew: L'autre considération dont nous avons tenu compte, mademoiselle MacDonald, est le fait qu'un programme typique d'assurance-vie de groupe prévoit des avantages beaucoup plus importants au décès, avant la retraite comme après. Donc si vous accordez la valeur totale des crédits de pension dans le cas d'un décès avant la retraite, plus les niveaux actuels de prestations d'assurance-vie de groupe dans le cas d'un décès avant la retraite, on obtient un déséquilibre incroyable entre le montant qui est versé à l'âge de 65 ans un jour et le montant versé à l'âge de 65 ans moins un jour. On pourrait toujours envisager de supprimer toutes les prestations existantes d'assurance-vie de groupe. Mais encore une fois, nous sommes d'avis, comme dans le cas de l'incapacité d'ailleurs, qu'il faut tenir compte de chaque situation sur une base individuelle. Il ne faut essayer de résoudre la question des prestations dans le cas d'un décès qui survient avant la retraite—à savoir, l'interruption du revenu à cause d'un décès qui survient beaucoup plus tôt que prévu—au moyen d'un programme de pension. Il y a des façons beaucoup plus efficaces et spécifiques d'aborder ce problème.

M. Baird: Avec votre permission, j'aimerais ajouter quelque chose là-dessus. Beaucoup de programmes d'assurance fixent les prestations entre deux et cinq fois le salaire annuel et cette somme est remise globalement à la veuve qui reste avec des enfants. Des prestations de survivant sont ensuite versées. Je trouve que c'est très important de le mentionner.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je suis d'accord avec vous et j'aimerais avoir des données sur le nombre d'entreprises qui appliquent ce genre de programme.

[Text]

Mr. Baird: We can try to put those together.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you. Just briefly, on page 14 and regarding the unisex tables, I am not sure I will change your minds about this, but . . .

Mr. Andrew: I do not expect to change yours, either.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —at least I want to ask you this: You are talking about two groups of people; one which lives longer than the other. Would you at least acknowledge that the woman who lives to, say, age 70, and receives a lesser pension during the years 65 to 70 because she is a woman and is expected to live longer—yet she dies at age 70—is penalized because she is put in that category?

Mr. Andrew: Undeniably. I concede that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Fine. I will move on, then. As long as I have that admission I will quit while I am ahead.

Mr. Baird: May I add a point? There are many pension plans based on the seventies, career average earnings, which are non-contributory, and so when people of two sexes retire at the same salary level and the same service level, they get exactly the same amount of pension, precisely.

Mr. MacIntosh: All insurance is based on actuarial principles, and I am not sure you can assume that the person who lives is the unfortunate one. I would have thought the person who died was the unfortunate one.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): On page 24, I see that full-time homemakers should not be eligible for coverage by CPP or QPP. You seem to base your argument for this on a statement which says that with the increasing maturity of the CPP, full-time homemakers who are spouses of CPP contributors, will receive higher survivor benefits, as if that, somehow locked in with OAS and GIS, will look after them for ever and ever happily into their sunset years. You rejected, obviously, having homemakers, people who work in the home, being able to contribute to the Canada Pension Plan in their own right. And you mean that, even if we were to work out some sort of a model where both the employer and employee contributions were paid by that family, or even in a case where if they were not, there would be subsidization, if the payments could not be afforded.

• 1720

Now even if you reject that approach, did you consider any other system where homemakers, taking them as a group and the people still most vulnerable in not having any pension plan . . . ? Did you consider any other kind of mandatory private sector or money purchase plan which they could be let into? Did you look at that group in any other way? There are 2.9 million people in it.

[Translation]

M. Baird: Nous pourrions essayer de compiler des statistiques là-dessus.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci. A la page 14, vous dites, concernant les tableaux unisexes, je ne sais pas si je vais réussir à vous faire changer d'idée, mais . . .

M. Andrew: Je ne m'attends pas à réussir à vous faire changer d'idée non plus.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): . . . je vais du moins vous demander ceci: vous parlez de deux catégories de personnes dont l'une vit plus vieille que l'autre. Ne pourriez-vous pas au moins reconnaître qu'une femme qui vit jusqu'à l'âge de 70 ans et qui touche une pension moindre entre 65 et 70 ans parce qu'elle est femme et qu'on s'attend à ce qu'elle vive plus vieille, même si elle meurt à 70 ans, est pénalisée parce qu'elle se trouve dans cette catégorie?

M. Andrew: Absolument. Je vous le concède.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Très bien. Je vais passer à une autre question. Du moment que vous l'admettez, je préfère passer tout de suite à autre chose.

M. Baird: Me permettez-vous d'ajouter quelque chose? Il y a beaucoup de régimes de retraite qui sont fondés sur les 70, sur les gains moyens pendant le travail et qui sont des régimes non contributifs de sorte que tout homme ou femme qui prend sa retraite au même niveau de salaire et de service touche le même montant de prestations de retraite.

M. MacIntosh: Toutes les assurances sont fondées sur des principes actuariels, et je ne suis pas certain que l'on puisse dire que la personne qui survit soit la moins chanceuse des deux. J'aurais cru que la personne qui décède est la moins chanceuse des deux.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous dites à la page 24 que les personnes au foyer à plein temps devraient être admissibles au R.P.C. ou au R. R.Q.. Vous vous fondez sur une déclaration selon laquelle à mesure que le R.P.C. prend de la maturité, les personnes au foyer à plein temps qui sont mariées avec des cotisants au R.P.C. toucheront des prestations de survivant plus élevées comme si cela, combiné à la sécurité de la vieillesse et au supplément du revenu garanti, suffisait pour les maintenir à un niveau de vie agréable pour leurs vieux jours. Vous n'envisagez donc pas d'accorder aux personnes au foyer le droit de cotiser au Régime de pensions du Canada à leur propre compte. Et ce, même si nous pouvions élaborer un modèle selon lequel la famille verserait les cotisations de l'employeur et de l'employé et, pour les cas où elle n'aurait pas les moyens de le faire, une subvention lui serait versée.

Même si vous rejetez cette approche, avez-vous envisagé une autre formule selon laquelle les personnes au foyer pourraient être considérées comme une catégorie et donc le groupe le plus vulnérable pour ne pas avoir accès à un régime de retraite? Avez-vous envisagé un autre genre de régime privé obligatoire ou un régime de retraite à cotisations fixées d'avance auquel elles pourraient cotiser? Avez-vous pensé à ce groupe d'une

[Texte]

The Chairman: Ms Urquhart.

Ms Urquhart: We certainly did place great emphasis on the women's issues. I do not think that just because we were an employer group, we delegated that aspect to being secondary to matters such as vesting, portability, inflation protection. We did spend a fair amount of discussion on that point. We came to the conclusion that full-time homemakers should not be eligible for coverage under the CPP/QPP, because basically, we believe in the principle that the Canada Pension Plan is an earnings-related plan that covers active members of the employed labour force.

While we certainly value the role a full-time homemaker performs, we could not find any reasonable solution whereby they could be involved in the Canada Pension Plan. First, in terms of the principle, for a full-time homemaker who is married to a CPP contributor, she and her spouse come to a mutual decision to share the income during the working years, and we felt that it was reasonable for them to continue to share the pension benefits as well. Those married to CPP contributors would have their related pension income achieved through survivor benefits. We have adopted the legislation requiring survivor benefits in private sector plans, as well, to better meet the needs of women.

We did not examine in detail the cost of including a full-time homemaker in the CPP. Basically, we concurred with the very serious reservations that were placed in the green paper on it.

Let us take for a moment mandatory coverage of homemakers with mandatory contribution rates supplied from households with full-time homemakers. We felt that would probably lead to almost doubling, if not more, as indicated in the green paper, of the contribution rate for the single-earner couple. This would have a most negative impact on low-income people, who perhaps... Well, we are already talking about, with the existing Canada Pension Plan, moving to a 9% contribution rate of covered payroll, so doubling is, perhaps, 18%. And a low-income household with one earner could not easily, if at all, bear the 18% contribution required. If it were on a voluntary basis, then our feeling was that only the high-income households were apt voluntarily to opt for the benefit, and we would not be assisting the low-income households which we believe to be the most reasonable target of the government sector.

The Chairman: Miss MacDonald, we are running into a logistical problem.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman. I will just serve notice that I want to come back to this question.

[Traduction]

autre façon? Il y a 2.9 millions de personnes dans cette situation.

Le président: Madame Urquhart.

Mme Urquhart: Nous avons accordé énormément d'importance aux questions qui touchent les femmes. Ce n'est pas parce que nous sommes un groupe d'employeurs que nous avons accordé la deuxième priorité à ces questions après la dévolution, la transférabilité et la protection contre l'inflation. Nous avons discuté de ces aspects pendant un bon moment. Nous sommes arrivés à la conclusion que les personnes au foyer à plein temps ne devraient pas être admissibles au R.P.C./R.R.Q. parce qu'essentiellement, nous sommes en faveur du principe selon lequel le Régime de pensions du Canada est un régime lié aux revenus qui s'adressent aux membres actifs de la population.

Même si nous accordons toute l'importance qui lui est due au rôle de la personne au foyer à plein temps, nous n'avons pas réussi à trouver de solution raisonnable pour lui donner accès au Régime de pensions du Canada. Nous sommes partis d'abord du principe qu'une personne au foyer à plein temps qui est mariée à un cotisant au R.P.C. a décidé avec son conjoint de la manière de partager le revenu pendant les années de travail et nous avons estimé qu'il était raisonnable de leur laisser partager les prestations de retraite de la même manière. Les personnes mariées à des cotisants au R.P.C. obtiennent leur revenu de retraite par le truchement des prestations au survivant. Nous sommes en faveur d'une loi qui exigerait que les prestations au survivant des régimes du secteur privé protègent mieux les femmes.

Nous n'avons pas étudié dans les détails le coût de l'inclusion des personnes au foyer à plein temps dans le R.P.C.. Nous sommes essentiellement d'accord avec les réserves importantes mentionnées à cet égard dans le Livre vert.

Prenons un instant à la couverture obligatoire des personnes au foyer et d'un taux de cotisation obligatoire dans le cas des personnes au foyer à plein temps. Nous sommes arrivés à la conclusion qu'une mesure semblable doublerait, sinon plus, comme vous le dites dans le Livre vert, le taux de cotisation des couples dont un seul conjoint touche un revenu. Ceci aura une incidence négative sur les personnes à faible revenu qui, peut-être... Enfin, nous avons déjà parlé, dans le cadre du régime de pension actuel, de faire passer le taux de cotisation à 9 p. 100 de la liste de paie, ce qui veut dire que si le taux était doublé, nous parlerions de 18 p. 100. Un foyer à faible revenu qui ne compte qu'un seul gagne-pain pourrait difficilement cotiser 18 p. 100. Si cette formule n'était pas obligatoire, ceci voudrait dire que seuls les foyers à revenu élevé seraient susceptibles de toucher ces prestations ce qui n'aiderait pas les foyers à faible revenu qui, à notre avis, constituent la cible la plus raisonnable du secteur du gouvernement.

Le président: Mademoiselle MacDonald, nous avons un problème de logistique.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président. Je vais simplement vous prévenir que je tiens à revenir sur cette question.

[Text]

The Chairman: The logistical problem simply is this: I know that we did not arrange beforehand to continue through this period of time to 6.30 p.m. or 6.45 p.m. I know that your group has made a commitment for half an hour at approximately this time, and we can do one of two things as a committee.

My understanding, Mr. Baird, is that you and Ms Urquhart are the two witnesses required. So the committee has a choice. The rest of the members may ask questions of the others of your colleagues at the table, or we can take a break for half an hour at this time, and come back at 5.50 p.m. or at 5.55 p.m. I am in your hands as Chairman. Would you prefer to take a 25-minute break and then come back?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: We will stand adjourned until 5.55 p.m.

• 1725

• 1809

The Chairman: Now we can start again. Mr. Baird.

• 1810

Mr. Baird: Mr. Chairman, if Miss MacDonald continues her line of questioning until Ms Urquhart can get here, I am in trouble.

The Chairman: Yes. What I am going to do, because Miss MacDonald is not in the room either, is to put the questioning over to Mrs. Killens. When Miss MacDonald returns we will continue.

Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.* Unlike Miss MacDonald, who is bleary-eyed from studying until 2.00 this morning, I did not. But I did listen to your presentation and I think our concerns are different, yours and mine. My concerns are those of the people who elected me. I know those people well, I know their needs and their concerns well. The task force is looking for answers from you, and our recommendations have to be flexible enough, as you said before, to be adopted for the next 40 years and to adapt to a change of lifestyle.

You do not have your lady with you but that makes no difference. The problem of a woman today will be the problem of a man tomorrow. I will give you a scenario of a man of tomorrow as I see it. He may be working part-time by choice. He may go to university; he is part-time. He gets married; he has a career; he is full time. By choice he may wish to stay home and enjoy his children; he is part-time. He goes back full-time; that is his choice. When he is 50, he may wish to retire early; that would be his choice again. He may wish a gradual retirement. So when I bring the problem up now, I am not speaking of a woman's problem; I do not want it to be treated as a woman's problem because it will not be tomorrow.

[Translation]

Le président: Voici notre problème de logistique: nous n'avions pas prévu de siéger jusqu'à 18h30 ou 18h45. Je sais que votre groupe a déjà pris un engagement d'une demi-heure pour ce moment-ci. Nous avons donc une ou deux possibilités.

Je crois comprendre, monsieur Baird, que vos services à vous et à M^{me} Urquhart sont requis. Les membres du Comité pourraient donc poser des questions à vos autres collègues à la table où nous pouvons encore faire une pause d'une demi-heure et revenir à 17h50 ou 18h55. Je suis entre vos mains. Préférez-vous faire une pause de vingt-cinq minutes et revenir?

Des voix: D'accord.

Le président: La séance est donc levée jusqu'à 17h55.

Le président: Nous pouvons recommencer, monsieur Baird.

M. Baird: Monsieur le président, si M^{lle} MacDonald continue à poser ses questions jusqu'à ce que M^{me} Urquhart arrive, je vais me trouver dans une situation périlleuse.

Le président: Oui. Comme M^{lle} MacDonald n'est pas non plus arrivée, je vais demander à M^{me} Killens de poser les questions. Lorsque M^{lle} MacDonald sera revenue nous continuerons.

Madame Killens vous avez la parole.

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.* Je n'ai pas comme M^{lle} MacDonald les yeux embrumés de fatigue pour avoir étudié jusqu'à 2h00 du matin mais j'ai cependant écouté votre exposé et je crois que vous et moi nous n'avons pas les mêmes sujets d'inquiétude. Je me soucie des personnes qui m'ont élue car je les connais de très près et je connais aussi leurs besoins et leurs soucis. Le groupe d'étude attend des réponses de vous et nos recommandations doivent présenter suffisamment de latitude, comme vous l'avez dit plus tôt, pour qu'elles puissent être adoptées et valables pour les 40 années à venir et pour pouvoir s'adapter à un changement de mode de vie.

Votre épouse n'est pas avec vous ici mais cela ne change rien à la situation car ce qui est un problème pour la femme actuellement deviendra un problème pour l'homme à l'avenir. Je vais vous donner le scénario de la situation qui se présentera pour l'homme de l'avenir. Il se pourrait qu'il choisisse alors de travailler à temps partiel et peut-être de suivre des cours d'université ensuite il va se marier; faire carrière et travailler à plein temps. Peut-être que l'homme voudra alors choisir de rester à la maison et de profiter du temps où il élève ses enfants et par conséquent dans ce cas il travaillera à temps partiel. Puis il peut choisir de revenir sur le marché du travail pour travailler à plein temps. Atteint l'âge de 50 ans, il voudra peut-être prendre sa retraite prématurément. C'est à nouveau un

[Texte]

There will also be a question of high technology. Changes will be forced on us. Some men will stay home and work; others will work with computers and machines and will have to look after their own pensions. If he makes money and you talk to me about RRSP, fine; but if he is a low-wage earner because that his choice as well, then we have a problem when we do not have a private pension coverage.

I have had some answers from the previous questioners. I have part answers to some of my concerns. But I have a concern I will call number 1, and it is coverage. It may not be your concern as far as I can analyse your position.

Many women do not have access to a private plan, and the men tomorrow may not have it either. Yesterday, the Canadian Council on Social Development told us that only 13% of women are covered with private pensions.

I will make a few comments on my subject and then will have a general question on which it is very important, I think, for the committee to have an answer. After that, I will come back on some of the points for specific answers, if you do not mind. I will list the problems quickly. Four out of ten marriages end in divorce. If women cannot count on credit splitting in the private section as being mandatory from this task force—mandatory credit splitting in the private sector—then they are left out in the cold if we do not recommend that. Mandatory, I mean; it is already done for the public sector. Since 1978 CPP is divided and is retroactive; it is well done, and it is fine.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It is not mandatory.

Mrs. Killens: Yes, but you can claim it. We hope to make it mandatory, of course. I do not know. If a woman is aware of it, she can ask for it; then, of course, some of the provincial courts, as Miss MacDonald said before, play with it, and this is a dangerous thing for us.

You support the survivor benefit, and that is fine, but a choice is often made by the male employee alone. You spoke of disclosure. To whom would the disclosure be made? Does it mean the spouse is in on the choice early enough? Does it

[Traduction]

choix qu'il devra faire. Il se peut qu'il veuille prendre progressivement sa retraite. Donc lorsque je soulève ce problème, je ne parle pas d'un problème qui se pose uniquement pour les femmes; je ne voudrais pas qu'on traite ce problème comme un problème qui touche uniquement les femmes, car ce ne sera pas le cas dans l'avenir.

Il y aura aussi cette question du monde de la haute technologie; on va nous imposer des changements. Certains hommes resteront à la maison et travailleront chez eux; d'autres se serviront d'ordinateurs et de différentes machines et devront s'occuper d'établir leur propre pension. Si l'homme gagne sa vie, il se peut qu'il investisse comme vous le dites dans un régime enregistré d'épargne-retraite, d'accord mais s'il gagne un très petit salaire parce qu'il a choisi ce mode de vie, alors nous allons avoir des difficultés si nous n'avons pas prévu de protection grâce à un régime de pension privé.

Certaines des personnes qui m'ont posé précédemment des questions m'ont fourni certaines réponses au sujet de certaines de mes inquiétudes mais il me reste à répondre à ce que j'appellerai mon souci n° 1, c'est-à-dire la couverture, la protection au point de vue pension. D'après ce que je comprends de votre position, il se peut que vous n'ayez pas le même souci que moi.

Beaucoup de femmes ne participent pas à des régimes privés de pensions et il se peut que les hommes à l'avenir n'y participent pas non plus. Hier, le Conseil canadien de développement social nous indiquait que 13 p. 100 des femmes participaient à un régime de pensions privé.

J'apporterai quelques commentaires à ce sujet et ensuite je présenterai une question d'ordre général à laquelle, je pense, il importe au plus haut point que le Comité donne une réponse. Après, si vous le permettez, je reviendrai sur certains points bien définis pour obtenir des réponses. Je vais vous énumérer rapidement mes problèmes: il y a 4 mariages sur 10 qui se terminent en divorce. Or, si cette recommandation du partage des crédits obligatoires ne peut être adoptée par ce groupe de travail, soit le partage du crédit obligatoire dans le secteur privé, alors ces femmes n'auront plus aucun moyen d'existence. Je veux parler de rendre cette mesure obligatoire dans le secteur privé car elle l'est déjà dans le secteur public. Depuis 1978 le Régime de pensions du Canada prévoit le partage des crédits et la rétroactivité ce qui est très bien.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce n'est pas obligatoire.

Mme Killens: D'accord, mais vous pouvez demander que ce soit obligatoire. Nous espérons rendre cette mesure obligatoire naturellement mais je n'en sais rien. Si une femme est au courant de cette situation elle peut demander à ce que cette mesure soit obligatoire mais naturellement il y a certains tribunaux provinciaux, comme M^{lle} MacDonald l'a dit précédemment, qui jouent avec cette mesure et c'est dangereux pour nous.

Vous êtes en faveur des prestations au survivant, c'est très bien, mais le choix pour obtenir ces prestations n'existe souvent que pour l'employé du sexe masculin. Vous avez parlé de divulgation. À qui voulez-vous que cette divulgation soit faite?

[Text]

mean that she is consulted? In the future, will she be consulted?

• 1815

I am speaking always of the private sector. The private sector uses unisex mortality tables. Madam MacDonald touched on that. We do not expect to change your mind on that one. The flexibility of the part-time worker, as you know saves you, the business people, high costs on overtime and on weekend work. It also saves you on absenteeism. There is something good that happens in the business world when you use part-time workers. On your position on the part-time aspect, I took note and will come back to it later with a specific question.

Your position on earlier vesting and portability would ease some of the burden. The committee has been hearing a lot on two-year vesting and, as I understand it, I will ask a question regarding it. An earlier answer said that there was not too much cost involved between the two-year and five-year arrangements. So I would like to get a more definite answer on that one. You do not favour mandatory inflation protection. I wonder what would be acceptable to you. There could be a middle ground where we could meet on that.

Do you see the public sector picking up the tab for the single woman, the divorced woman, the part-time worker, the low-income worker, the under 25, the employees of small business who have no private plan? You may say that is none of your business or my business, but there the welfare element and those people who are handicapped. And there is the homemaker.

I understand from your position that you oppose expanding CPP. You claim that it is a big commitment for the future generation. My question is very very important and asks: How are we to look after these Canadians I have just enumerated? We have two options. We have the option of increasing CPP and we have the option of mandating private pensions. If you tell me this is impossible, then I have to fall on GIS and OAS. I would very much appreciate a clear answer.

The Chairman: Mr. Baird.

Mr. Baird: You have posed many questions and I am not too sure where to start. I might put John Andrew on the last one, which has to do with what option would we favour if we do not favour expanding CPP, and on the mandatory expansion of private plans.

[Translation]

Est-ce que cela veut dire que l'épouse sera consultée suffisamment tôt? Sera consultée à l'avenir?

Je parle toujours ici du cas du secteur privé naturellement. Le secteur privé se sert de tables de mortalité unisexes. M^{me} MacDonald a discuté de ce problème et nous ne nous attendons pas à vous faire changer d'avis à ce sujet. Toute l'attitude que permet cette situation du travailleur à temps partiel vous permet d'économiser, avouent les chefs d'entreprises, de l'argent dans le cas du temps supplémentaire et du travail de fin de semaine. Cette situation vous permet aussi d'économiser encas d'absentéisme. Cette situation du travail à temps partiel convient au monde des hommes d'affaires et j'ai pris note de votre position sur cet aspect et j'y reviendrai plus tard en posant des questions précises.

La position que vous avez adoptée plutôt de la dévolution et de la transférabilité permettrait d'alléger une partie du fardeau. Le Comité a beaucoup entendu parler d'une dévolution basée sur deux ans et je poserai aussi des questions à ce sujet. D'après une réponse donnée plus tôt, on indiquait qu'il n'en coûtait pas beaucoup plus comparativement pour un arrangement sur deux ans ou sur cinq ans. J'aimerais donc avoir une réponse plus précise à ce sujet. Nous ne sommes pas en faveur d'assurer une protection obligatoire contre l'inflation et je me demande ce que vous aimeriez dans ce cas. On pourra peut-être s'entendre sur un juste milieu.

Est-ce que vous pensez que le secteur public va éponger la facture dans le cas de la femme célibataire, de la femme divorcée, du travailleur à temps partiel, du travailleur à bas revenu, des travailleurs de moins de 25 ans, des employés des petites entreprises qui ne disposent pas de régime de pension privé. Vous me direz que cela ne vous regarde pas ou ne me regarde pas mais il y a à considérer le cas des personnes qui sont à la charge des services de bien-être et des personnes handicapées. Et il y a aussi le cas de la ménagère.

D'après ce que je comprend, vous opposez à ce que l'on accroisse le régime de pension du Canada. Vous prétendez que si on procédait ainsi les générations futures seraient trop taxées. Je voudrais dans cette optique vous posez une question qui revêt pour moi la plus haute importance. Et comment allons-nous nous occuper de ces canadiens que je viens d'énumérer? Il y a deux possibilités: nous avons d'une part le choix d'augmenter le régime de pension du Canada et d'autre part de rendre obligatoire les pensions dans le secteur privé. Si vous prétendez que c'est impossible, alors il me faut me rejeter sur le supplément du revenu garanti et le régime de sécurité de la vieillesse. J'aimerais bien que vous me donniez à ce sujet une réponse claire.

Le président: Monsieur Baird.

M. Baird: Vous avez posée bien des questions mais je ne sais pas par où je vais commencer. Je pourrais demander à John Andrew de répondre à la dernière question qui traite du choix que nous aimerions faire, c'est-à-dire de savoir si nous voulons accroître le régime de pension du Canada ou si nous voulons accroître les régimes de pension obligatoire dans le secteur privé.

[Texte]

Mr. Andrew: Okay, I will try. You may not recall it, Madam Killens, but you and I have been through this exchange before.

Mrs. Killens: Oh. You were here when I spoke of \$30 a month for my poor old woman.

Mr. Andrew: Yes, and I am as sympathetic now as I was then. So I think you have really raised the fundamental question in this whole pension discussion, and that is simply coverage. All the other issues become almost academic if an insufficient number of Canadians are going to have an insufficient amount of retirement income.

You are quite right. Traditional work patterns are clearly changing and I appreciate your disassociating these things from being just female issues. Some of us would like to drop out of the workforce from time to time without forfeiting benefits.

I guess an editorial opinion, however, would be that underlying the question of coverage is the issue of what the proper role of the government is in this. It is our basic proposition that the question of coverage and adequacy is not nearly as bad as some representative groups have portrayed it. We have simply taken the green paper's own statistics, turned the numbers around and said that it is not that bad a picture.

• 1820

While the growth of private plans did stall a little bit in the last three to five years because of economic circumstances, I think there is equally clear evidence of great progress in that area, an increasing number of people, higher employer contributions; and that pattern will continue. If nothing else comes out of this extended great pension reform debate, I think there is a much increased awareness on the part of all employers and, indeed, all Canadians as to what their entitlements are and what their reasonable expectations are today.

That is a long way to get back to the specific question. If your committee felt that the issue simply came down not to whether there should be mandatory plans or otherwise, but what form of mandatory plans, I think clearly we would prefer that, if mandation be necessary let it be in the private sector. I am giving largely a personal view on that, but it is no secret that the business community, generally speaking, has something less than complete confidence in the ability of . . .

Mrs. Killens: Yes; we know.

Mr. Andrew: —governments to orchestrate some of these affairs. That is a very long answer to a very tough question.

[Traduction]

M. Andrew: D'accord, je vais essayer. Vous ne vous en souvenez peut-être pas madame Killens, mais nous avons déjà eu cet échange de points de vue dans le temps.

Mme Killens: Ah. Vous étiez donc présent lorsque j'ai parlé des 30\$ par mois en faveur de ma pauvre mère.

M. Andrew: Oui, et j'ai toujours autant de sympathie qu'alors pour votre cas. Je crois que vous avez réellement soulevée toute cette question fondamentale dans l'optique des pensions, c'est-à-dire la question de la protection, de la couverture. Presque toutes ces autres questions en cause ne restent que théoriques, il n'y a qu'un nombre insuffisant de canadiens qui reçoivent un montant insuffisant de pension de retraite.

Vous avez parfaitement raison. Il n'y a pas de doute que les modes de travail sont en pleine évolution et j'apprécie le fait que vous ayez dissocié cette situation des questions qui intéressent strictement la femme. Il y en a parmi nous qui aimeraient bien quitter la population active de temps en temps sans perdre d'avantages.

Je suppose que d'un point de vue objectif, on pourra dire que toute cette question de la protection obligerait à revoir quel rôle doit y jouer le gouvernement. Nous prétendons que cette question de la couverture, ou de la protection adéquate, n'est pas aussi dramatique que certains groupes veulent le prétendre. Nous avons simplement pris les statistiques du Livre vert, examiné les chiffres et nous déclarons que la situation n'est pas aussi mauvaise qu'on veut bien le dire.

Même si la croissance dans le secteur des régimes de pensions privés a marqué le pas un peu au cours de ces trois à cinq dernières années à cause de la conjoncture économique je crois que nous avons nettement la preuve qu'on a beaucoup progressé dans ce domaine et qu'un nombre de plus en plus important de gens y participent et que les employeurs y participent de plus en plus. Cette tendance va de plus en plus se faire sentir et même si à la suite de notre immense discussion sur les pensions ici il ne sortait rien d'autre qu'une plus grande prise de conscience de la part des employeurs et de tous les Canadiens en fait quant à leur droit et ce qu'ils peuvent attendre, il n'y a pas de doute que ce serait déjà beaucoup.

Nous sommes loin dans ces considérations de la réponse à donner à des questions précises. Si votre Comité pense que cette question se résume simplement en fin de compte non pas à savoir s'il faut rendre obligatoires les régimes ou non mais à savoir sous quelle forme établir ces régimes obligatoires, je crois que je préférerais qu'il en soit ainsi. Je crois que si l'on veut rendre le régime obligatoire, ce doit être dans le secteur privé. C'est cependant un point de vue tout à fait personnel que je donne ici mais dans la communauté des entreprises, dans le milieu commercial, on ne cache pas de façon générale, que l'on n'a pas entièrement confiance dans la capacité . . .

Mme Killens: Oui, je sais.

M. Andrew: . . . des gouvernements d'harmoniser certaines de ces questions. Voilà une bien longue réponse à une question bien délicate.

[Text]

Mrs. Killens: May I go to a particular point? On the part-time issue, you said you are in favour of it for those where there is already a plan established.

Mr. Andrew: Yes.

Mrs. Killens: How would you feel about giving a part-time worker a chance to have a pension through RPAs, for the small business? And how would you feel about us making that mandatory? I mean for the small businesses to have RPAs for part-time workers as well as for regular. We might as well put them together.

Mr. Baird: Perhaps we should let Mr. Wjetfeldt respond because he represents many of the small employers.

The Chairman: Mr. Wjetfeldt.

Mr. Wjetfeldt: Small businessmen are of various opinions about whether or not they should have pension plans, I think, and there is a wide variety of feelings. But certainly one of the most uniform feelings is that they do not need the government to tell them any more where to put their money. I think there would be a lot of sympathy for trying to see whether they could put money into pension plans.

There is, as I said previously, movement in this area. There are a lot of concrete things which can be named. And they do express a lot of favour, in our surveys, for moving much further than we thought they would have even five years ago. I mean on such things as giving employees part of the profits of the firm on some type of formula and actually allowing them, as part of the management of the firm, to have some say in that management. We were quite surprised by the surveys last fall on this type of issue.

The inflexibility you would impose if you said that all firms of any size at all, anybody with a paid employee, would have to have a pension plan would be just horrendous. On the broad area you were addressing earlier, we think the main challenge is even to keep the present jobs is a tremendous challenge, just in terms of not increasing further unemployment in this country and keeping the jobs that we have. That has really not been addressed. That is a prior challenge.

In terms of our sector of the economy, which is a large employer with about something over 50% of employees in the total paid-employee group, working in firms of less than 500 employees, a number of them are covered by registered pension plans, but they use a number of other flexible arrangements—private savings, RRSPs, as well as the public plans that are provided. The majority of them—60% or so in our surveys—are covered by more than just the public plans and in a way that at least suggests they are getting something equivalent to an industrial type of pension by the savings that

[Translation]

Mme Killens: Puis-je passer à un point bien précis? Je voudrais discuter de cette question du travail à temps partiel et vous avez dit que vous étiez en faveur du temps partiel pour ceux qui profitent déjà d'un régime enregistré.

M. Andrew: Oui.

Mme Killens: Ne pourrait-on pas, dans le monde des petites entreprises, donner la possibilité à un travailleur à temps partiel d'obtenir une pension en passant par le compte de pension enregistré? Et que penseriez-vous si nous rendions cette mesure obligatoire? C'est-à-dire qu'on généraliserait le régime du compte de pension enregistré à la fois pour les employés réguliers et pour les travailleurs à temps partiel; on pourrait faire un seul tout.

M. Baird: Peut-être M. Wjetfeldt serait plus en mesure de répondre à cette question car il est le porte-parole d'un grand nombre de petits employeurs.

Le président: Monsieur Wjetfeldt.

M. Wjetfeldt: Je crois que dans le monde de la petite entreprise, on diffère d'opinion quant à savoir s'il faut avoir ou ne pas avoir de régime de pension de retraite. Mais, il y a une chose qui ressort catégoriquement, c'est que, dans ce monde, on pense que ce n'est pas au gouvernement à dicter à la petite entreprise où placer son argent. Je crois cependant, qu'on serait très en faveur de voir de quelle façon on pourrait investir de l'argent dans des régimes de pension de retraite.

Comme je l'ai dit précédemment, la tendance est en ce sens et on pourrait énumérer un tas de mesures concrètes à l'appui. D'après nos enquêtes, on serait beaucoup plus favorables maintenant qu'il y a cinq ans à aller même beaucoup plus loin que nous pensions. Je veux parler ici des domaines de la participation aux recettes de l'entreprise sous quelque forme et même de la participation partielle à la gestion. Nous avons été tout à fait surpris des résultats de nos enquêtes de l'automne dernier dans ce cas.

Si vous imposiez à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, à toutes les entreprises même celles qui n'ont aucun employé, d'établir un régime de pension de retraite, la rigidité qui en résulterait serait tout simplement quelque chose d'épouvantable. Mais pour parler de ce vaste domaine dont vous discutiez plus tôt, nous pensons que le défi principal qui existe à l'heure actuelle c'est déjà de conserver le nombre d'emplois que nous avons à l'heure actuelle et cela est tout un défi. Il s'agit de ne pas augmenter le chômage au Canada; or cette question n'a pas encore été soulevée ici et c'est pourtant le principal défi à relever.

Pour parler du secteur de l'économie dont nous discutons, c'est-à-dire de ce secteur où on emploie plus de 50 p. 100 des employés de la totalité de ce groupe des employés rémunérés, dans des entreprises de moins de 500 employés, je dirais que dans un certain nombre de cas il existe des régimes de pension enregistrés mais que l'on fait appel à un certain nombre d'autres arrangements souples comme les économies privées, les REERs et des régimes publics aussi. La majorité de ces employés, soit 60 p. 100 ou quelque d'après nos enquêtes, sont protégés non seulement par des régimes publics mais aussi par des pensions qui résultent des économies accumulées dans les

[Texte]

they accumulate in RRSPs, deferred profit-sharing plans and other matters.

To suggest to our employers that you mandate it would just mean that an increasing proportion would look to moving to the United States for their investments; going to Thailand completely instead of just doing joint ventures there. It is simply a matter of fact, I think. The challenge is to try to see what we can do in encouraging them to think that the government is not against them but for them. I do not try to threaten you. That is simply a matter of fact, I think.

• 1825

The Chairman: I think to be fair about time, Mrs. Killens, we had the same comments. I think John Bulloch mentioned that about Thailand and so on.

Mrs. Killens: Yes, do you want to jump in? My reaction to that is that it is almost like blackmail. If you do not give me what I want, I am going to do something else. I am going to go to the United States; I am going to . . .

Mr. Wjetfeldt: It is not a question of giving what is wanted. It is a question of whether a person can see a future in his business. After all, he has to be able to survive. He has a family to care for himself. It is not a question of blackmail whatsoever. It is not a question of what he wants; it is simply a question of what he can do.

Mr. Baird: If I may make a comment, Mr. Chairman, I would say that this is at the heart of not just this issue but of the entire issue. Broadly, Canada must be competitive. To the extent that we raise our costs by whatever means, by excessive salary increases, by too large pensions, by whatever means, by inefficiency, we will become non-competitive, and have become more non-competitive. We have got to correct that. So we have to be, I think, very prudent in this area, as well as in other areas. I think that is the point Mr. Wjetfeldt is making.

Mr. Wjetfeldt: I was just mentioning to Mr. MacIntosh on the way over from the press conference that we have just heard that, in Thailand, they have recently rejected the notion that they could raise their minimum wage from \$2.50 a day to \$3.00 a day. They thought they could not afford that. Now, that is laughable to us. They understand what our Chrysler settlement just was, but they are laughing because they know that, before too long, they are going to be making a lot of the cars and exporting them to us which Japan is now making.

That is the challenge our businessmen are facing. We have engineering firms who are looking to develop and train Indonesians in developing their forest and mineral industries. They are going to be our competitors and will replace jobs here.

[Traduction]

REERs, les régimes de participation aux bénéfices différés et autres ce qui donne à ces employés semble-t-il quelque chose d'équivalent à une retraite du genre de celle donnée dans le secteur industriel.

Prétendre obliger nos employeurs à fournir ces retraites, cela équivaldrait à les pousser à investir de plus en plus aux États-Unis; à partir au Thaïlande au lieu de créer au Canada des sociétés en participation. C'est là une réalité qu'il ne faut pas perdre de vue, je crois. Le défi que nous devons relever c'est celui de chercher à faire comprendre à ces employeurs que le gouvernement ne travaille pas contre eux mais avec eux. Je n'essaie pas de vous menacer il s'agit là simplement d'une réalité d'après moi.

Le président: Je crois que pour ne pas perdre de temps, M^{me} Killens, je pourrais dire que nous avons déjà présenté les mêmes remarques. Je crois que M. John Bulloch a parlé aussi de la Thaïlande, etc.

Mme Killens: Oui, est-ce que vous voulez vous lancer dans la discussion? D'après moi, il s'agit presque d'un chantage: ces employeurs disent si vous ne me donnez pas ce que je veux, j'agirai de telle façon; je me rendrai aux États-Unis . . .

M. Wjetfeldt: Ce n'est pas vraiment la question de céder au gouvernement mais c'est la question de savoir si une personne voit de l'avenir dans son affaire. Après tout, le chef d'entreprise doit survivre; il a aussi une famille dont il doit prendre soin et il n'est aucunement question ici de chantage. La question qui se pose ici est de savoir ce que cet employeur peut faire.

M. Baird: Si vous permettez, monsieur le président, que j'apporte une remarque, je dirai que ce que vient de dire M. Wjetfeldt est au centre de tout ce problème. De façon générale, au Canada, il faut nous montrer concurrentiels. Si nous augmentons les salaires, si nous donnons des pensions de retraite trop importantes, si nous sommes inefficaces, il n'y a pas de doute que nos entreprises vont devenir non concurrentielles et qu'il faudra rectifier cette situation. Il nous faut donc, dans ce domaine, ainsi que dans d'autres, agir avec la plus grande prudence et je crois que c'est ce que M. Wjetfeldt veut nous faire comprendre.

M. Wjetfeldt: En revenant de la conférence de presse, j'ai mentionné justement à M. MacIntosh, qu'on venait justement d'apprendre qu'en Thaïlande on avait rejeté l'idée de faire passer le salaire minimum de \$2.50 par jour à \$3. En Thaïlande on ne pouvait se permettre cette dépense. Et pourtant cela nous paraît insignifiant ici. Là-bas, on comprend les répercussions de notre accord avec Chrysler et on s'en réjouit car on sait qu'avant bien longtemps, on va pouvoir fabriquer beaucoup d'autos et les exporter ici et c'est justement ainsi que procède le Japon actuellement.

Voilà le défi que doivent relever nos hommes d'affaires. Nous avons actuellement des entreprises de génie qui cherchent les moyens de former des Indonésiens afin que ceux-ci mettent en valeur leur forêt et leurs entreprises dans le domaine minier or ce sont ces mêmes personnes que nous

[Text]

That is the reality our people are facing and it is in a broad variety of industries. Small business and large business are together in this. This is a challenge, a large possible transfer of... It is happening. It is not a question of speculation. How quickly and how far it is going to go is a matter of some mystery, but that type of thing is happening. There is no doubt about it. It is a matter of record.

Mrs. Killens: I will move on to something else. I am sure somebody else will pick it up again. On inflation protection, you do not favour mandatory inflation protection. Could you advise the committee what would be acceptable to you?

Mr. Baird: Ms Urquhart volunteered to handle that one.

Ms Urquhart: Unfortunately. In our brief we clearly say that we do oppose a mandatory system of inflation adjustments. We have stated that we believe voluntary measures can be effective in eliminating the inflation protection gap that we do see for some middle-income Canadians. We have put down a number of areas which we felt deserved further attention.

One picks up on the point that Richard Wjetfeldt made that, in the small business sector, employers are increasingly introducing employee savings, profit sharing, and equity plans, and giving employees an opportunity to participate in the profits of the company. We have set this out as a priority area where all of us should be focusing on particular plan designs and, also, on public policy which governs these designs to encourage further creation of them.

These could be effective in the small business sector to provide an alternative source of income in retirement. The idea can be used in the large business sector to provide supplementary pension benefits, and I understand that in Inco, for example, there is a savings plan which has an option for an employee to use the proceeds of the plan to supplement the level of pension benefit in an escalating type of annuity structure. We could see that more priority could be placed by both employers and perhaps public policy to further encourage those kinds of plans.

At the Toronto Stock Exchange, we have just looked at the profit sharing and equity plans of public companies in the country and have found that there is a fair incidence now. It is not as broadly applied as we had hoped it might be. We looked at the taxation of those plans and we found some areas where we felt that, perhaps, employee equity plans are being penalized. If we could take a look at possible revisions of the Income Tax Act, they might become a more popular form of employee benefit.

[Translation]

formons qui vont être nos concurrents de demain et qui vont nous enlever les emplois ici.

Voilà le monde auquel doivent faire face nos chefs d'entreprises qu'il s'agisse de petites ou de grandes entreprises. C'est un défi à relever, un transfert important éventuel... en tout cas c'est une situation qui se produit et non pas de simples spéculations. La rapidité de cette évolution et ses limites restent encore un mystère mais c'est cependant une évolution qui se produit. C'est un fait.

Mme Killens: Je vais passer à un autre sujet. Je crois que quelqu'un d'autre va reprendre ces questions. Je voudrais dire que vous ne semblez pas en faveur d'une protection obligatoire contre l'inflation. Pourriez-vous alors conseiller au Comité quelques mesures qui vous paraissent acceptables?

M. Baird: M^{me} Urquhart a indiqué qu'elle était prête à répondre à cette question.

Mme Urquhart: Malheureusement j'ai dit que j'allais y répondre... dans notre mémoire, nous avons clairement indiqué que nous nous opposons à un système obligatoire de rajustement pour tenir compte de l'inflation. Nous avons indiqué que nous pensions que des mesures volontairement prises pouvaient permettre de pallier à ce manque de protection contre l'inflation que subissent certains Canadiens à revenu moyen. Nous avons indiqué un certain nombre de domaines qui mériteraient d'être étudiés en ce sens.

Pourquoi parler de ce sujet dont M. Richard Wjetfeldt a discuté, c'est-à-dire du secteur des petites entreprises, on peut dire que les employeurs prennent de plus en plus de mesures pour que les employés puissent faire des épargnes, puissent partager les profits, puissent participer à des régimes d'achat d'actions, et participer aux recettes de l'entreprise. Nous avons indiqué que ce domaine était prioritaire et que nous devrions tous examiner la possibilité d'établir des régimes de ce genre et que du côté politique public où l'on régit la conception de ces régimes, on devrait en encourager la création.

Ceci pourrait être une façon efficace de fournir, dans le secteur des petites entreprises, des sources de rechange de revenu lors de la retraite. On pourrait aussi appliquer cette idée dans le secteur des grandes entreprises afin de fournir des prestations de retraite supplémentaires et je crois comprendre qu'à Inco, par exemple, on a établi un régime d'épargne qui permet à l'employé d'en utiliser les prestations pour apporter un complément à son niveau de prestations de retraite et cela dans le cadre d'un genre de rentes à échelle mobile. Peut-être que les gouvernements et les employeurs pourraient fournir plus d'encouragements à ce genre d'initiative, à ce genre de régime.

A la bourse de Toronto, nous venons d'étudier la situation des régimes de participation aux bénéfices des régimes d'achat d'actions des sociétés publiques au Canada et nous avons constaté qu'il y en avait pas mal mais pas suffisamment à notre gré. Nous avons examiné le régime de fiscalité dans le cas de ces régimes et nous avons eu l'impression que dans certains domaines ces régimes d'achat d'actions de l'employé étaient pénalisés. Si on pouvait examiner la possibilité de

[Texte]

Just as an example, let us take the deferred profit sharing plan, which used to be, I understand, a key vehicle in the small business sector. In November 1981, the Minister of Finance, in his budget placed very extensive restrictions on the deductibility of contributions to a deferred profit-sharing plan when the beneficiary of the plan was a principal shareholder of the business. And that tends to be the owner-manager of a small business. I understand from Richard Wjetfeldt, and also from my discussions with employee compensation specialists, that those plans are now not as attractive as they used to be; and clearly, the DPSP might have been a vehicle to provide some form of retirement income to the employees of small businesses.

We have seen in the employee stock option plan which basically, is a plan whereby employees would receive options to purchase shares in the company, that the employee must pay tax on the full benefit of the option—that being the difference between the price that they have to pay for the share and the actual price of the share on the market. They have to pay full income tax on that benefit, even though they have not sold the share in any way. In the United States and even in private companies in Canada, there are some provisions which would permit that to be treated as a capital gain and to defer the tax on it until a later point. I am not speaking here necessarily as an endorsement of this proposal, but it is an idea that might deserve more attention.

Maybe there is something that we can do in the area of savings, and profit-sharing and equity plans which, by definition, are within the means of the company to provide benefits, because it is a sharing of the profits and it is not an up-front commitment other than a percentage of the profits. If there are no profits, then there is no particular burden placed on the employer.

We have a couple of other ideas here for voluntary measures, as well. One is the addition of options in employer plans, whereby an employee could choose a lower starting benefit, with an escalating annuity to be received over the retirement years. And we see that perhaps as an approach.

The Chairman: Yesterday, the Canadian Institute of Actuaries said that in their experience, when a person is given that option, 99.9% of the people refuse it and take the higher one. I am just saying that is the reality.

Ms Urquhart: What does that say, though? In fact, that is one of the reasons why we felt perhaps that mandatory inflation protection was inappropriate. Quite often in pension plans today, the inflation protection has been supplied through

[Traduction]

réviser la loi de l'impôt sur le revenu dans ce cas, ces régimes pourraient devenir plus populaires du côté des employés.

• 1830

Prenons par exemple les cas d'un régime de participation aux bénéfices différés qui je crois était le principal moyen utilisé dans le secteur des petites entreprises. En novembre 1981, le ministre des finances, dans son budget, a établi des restrictions très importantes sur la possibilité de déduire ces contributions versées dans le cadre d'un régime de ce genre dans les cas où le bénéficiaire du régime était le principal actionnaire de l'entreprise. En général, le bénéficiaire en est le propriétaire et le directeur de la petite entreprise. Je crois comprendre d'après ce que dit M. Richard Wjetfeldt, et aussi d'après les discussions que j'ai eues avec les spécialistes des indemnités versées aux employés, que ces régimes ne sont plus aussi attrayants qu'ils l'étaient dans le temps. Il n'y a donc pas de doute que ce régime de participation aux bénéfices différés aurait pu constituer un moyen pour fournir un revenu de retraite aux employés d'une petite entreprise.

Dans le cas où dans l'entreprise, on fournit à l'employé la possibilité d'acheter des actions dans la société, l'employé doit verser des impôts sur tout ce qu'il reçoit comme profit à la suite de ce choix, c'est-à-dire sur la différence qui existe entre le prix qu'il doit verser pour l'action et le prix actuel de cette action sur le marché. Cet impôt est à payer même si l'employé n'a pas vendu son action. Aux États-Unis, et même dans certaines sociétés privées au Canada, on a prévu certaines dispositions qui permettraient de traiter ces bénéfices comme gain de capital et de remettre à une date ultérieure le versement de l'impôt. Je ne prétends pas ici qu'il faut appuyer cette proposition mais je prétends que c'est une idée qu'il faudrait approfondir.

Peut-être qu'on pourrait faire quelque chose dans ce domaine des épargnes, des régimes de participation aux bénéfices et d'achat d'actions dans les entreprises et qui par définition sont des moyens permettant à l'entreprise de fournir des avantages car il s'agit de participation aux recettes et non pas d'engagement de capitaux de lancement. Lorsqu'il n'y a pas de profits l'employeur n'est pas tenu de fournir quoi que ce soit.

Nous avons quelques autres idées de mesures qui pourraient être prises sans qu'on y soit contraints. Et l'une ce serait d'ajouter des choix qui seraient donnés dans le cadre des régimes fournis par l'employeur. Choix qui permettrait à l'employé de recevoir au début des prestations moins élevées mais par la suite de profiter d'une rente à échelle mobile au cours des années de retraite à venir. Ceci pourrait être une façon d'aborder la question.

Le président: Hier, l'Institut canadien des actuaires nous a indiqué que d'après lui, lorsqu'on fournit à une personne ce choix, 99,9 p. 100 des gens le refusent, et préfèrent recevoir des prestations plus élevées; voilà un fait.

Mme Urquhart: Qu'est-ce que cela veut dire, cependant? En fait, c'est une des raisons pour laquelle nous avons pensé qu'il n'était peut-être pas approprié de rendre obligatoires les mesures de protection contre l'inflation. Très souvent, dans le

[Text]

a higher starting benefit, which is what the employee desires. And that automatically provides some form of inflation protection, because there is more than what the employee requires in the early years. And as it deteriorates in real value, he has the capability, presumably, to have saved some at the beginning through the RRSP program.

Perhaps it is a matter of education, then. If employees and individuals are not opting for those vehicles, why are they not opting for them? We should be making whatever efforts we can collectively to ensure that they are informed as to what the consequences are.

The Chairman: Mrs. Killens, would you just let me follow up on this just for a moment? I will put it in a different perspective. It seems to me that the persons who usually come before our committee are those whom I call the socially progressive people in the nation. I mean, you are sitting across from me, Mr. Baird; your company has . . . Whether it be a flat benefit rate or a defined benefit pension plan, you do have a pension plan for your workers. So you are socially progressive. And the majority of the people across the table probably represent business groups which do have them.

I have often wondered why you would not come before the committee and say that there you are sitting. You are socially progressive. You give pension plans to your employees, and most of the proposals in the green paper are going involve additional costs to you as a socially progressive employer. We want you to give a guaranteed inflation protection. We want you to give better survivor benefits. We want you to make the system more portable. We want you to increase the vesting period and, therefore, it is going to add costs to your business, and you accept that.

What I do not understand is why you do not say back to us that we are talking to the wrong people in the system. Why do you not tell us to talk to the employers who do not have a pension plan for their employees? I understand you have varied interests in the business community, so can you explain to me why that would not be part of your brief as well? Are you not concerned about the employer who does not offer a pension system to his employee? Do you have any comment on that?

• 1835

Let us give you a further assumption on that. On the assumption that we accept a lot of your premises on GIS and OAS, and that the system now presently gives 100% or more replacement at the low end—let us assume that—but in the numbers on the coverage issue, we find there are some 40% of Canadians between the average industrial wage and twice the average industrial wage, who do not have any form of pension

[Translation]

cadre des régimes de retraite actuels, la protection contre l'inflation est fournie grâce à des prestations de début plus élevées et c'est ce que l'employé désire. Ceci permet de fournir automatiquement un genre de protection contre l'inflation car l'employé reçoit dans les premières années de retraite beaucoup plus que ce qu'il a besoin et lorsque la situation se détériore par la suite, on suppose qu'il a eu la possibilité d'épargner une partie de cet argent au début pour l'investir dans des programmes REER.

Peut-être qu'il faudrait là fournir une certaine éducation aux employés et aux particuliers pourquoi les employés et les particuliers ne profitent-ils pas de ces choix qui leur sont offerts? Nous devrions faire tous les efforts possibles collectivement pour s'assurer que tous sont bien renseignés sur les conséquences de leur choix.

Le président: Madame Killens, est-ce que vous me permettriez de continuer dans cette voie pendant un instant? Je vais examiner la situation dans une autre optique. Il me semble que les personnes qui viennent comparaître d'habitude devant votre Comité sont celles que je pourrais appeler du genre socialement progressif. A vous qui êtes assis en face de moi, M. Baird, je dirais: votre société fournit des prestations à taux uniforme ou un régime de retraite a prestations définies . . . par conséquent vous faites partie du monde qui participe au progrès social car vous avez établi un régime de pension pour vos travailleurs. Et la majorité des gens que j'ai en face de moi de l'autre côté de la table représentent probablement des entreprises qui ont des régimes de pension.

Je me suis souvent demandé pourquoi vous n'indiquez pas au Comité quelle a été votre position car vous êtes socialement progressistes. Vous fournissez des régimes de pension à vos employés et la plupart des propositions du Livre vert vont ajouter des frais à vos entreprises. Nous voulons vous donner une protection garantie contre l'inflation, de meilleurs bénéfices au survivant, plus de transférabilité au régime, augmenter la période de dévolution et par conséquent tout cela va coûter à votre entreprise et vous acceptez cette situation.

Ce que je ne comprends pas c'est pourquoi vous ne nous dites pas que nous nous adressons au mauvais interlocuteur ici. Pourquoi nous dites-vous pas que nous devrions parler aux employeurs qui eux n'ont pas fourni de régime de pension de retraite à leurs employés? Je crois comprendre que vous avez des intérêts divers dans le monde des affaires; pouvez-vous alors nous expliquer pourquoi vous n'en faites pas mention dans votre mémoire? N'êtes-vous pas préoccupés par l'employeur qui n'offre pas de régime de pensions à ses salariés? Avez-vous des commentaires à ce sujet?

Permettez-moi une supposition de plus sur cette question. Mettons que nous acceptons bon nombre de vos prémisses sur le SRG et la SV et que le système assure actuellement un remplacement de 100 p. 100 ou plus pour les personnes ayant les plus faibles revenus . . . Nous constatons que, par rapport au nombre de personnes protégées par un régime de pensions, quelque 40 p. 100 des Canadiens dont le salaire moyen se situe

[Texte]

coverage. Can you just comment on that? From a social policy standpoint, why would we not want to say to those employers who have an employee between the average industrial wage and twice that who does not offer anything that your companies do . . . well, why should they get away scot-free?

Mr. Baird: Let me ask Mr. MacIntosh to comment, and then maybe Mr. Wjetfeldt might.

Mr. MacIntosh: You are talking about the income group in the \$17,000 to \$35,000 kind of area? Of course, we do represent a spectrum here, and a considerable portion of those who do not have formal plans are in the small business sector, although some of us represent larger businesses. But our general view is that public policy should aim at providing the first tier of protection in the whole community; that is, the combination of CPP, OAS, GIS. The basic minimum level of public protection should be provided to all Canadians as a basic right in the system. Beyond that, private sector plans should be tiered on top of it, but not in a way which is mandatory.

Many of the people in that middle group you are speaking of, in fact, may not have a formal pension plan. But that does not mean they do not have retirement income. The data from the green paper shows quite clearly that, in fact, the replacement income in that group is quite high. I think it is 80%, if you look again at Table I.

So I think much of the data has not emerged before the type of hearing that you are holding, Mr. Chairman, which shows that, in fact, the need in that income group is being responded by their own private arrangements. Beyond that, I guess I should ask Mr. Wjetfeldt to speak further to the small employers who do not have plans.

Mr. Wjetfeldt: I think the question is the one that we asked in our brief earlier, which is to what extent do you, as a government, feel you can justify being concerned about most of that gap. You bring it out in terms of a whole group. But as we have divided it up, and as we have said in our brief earlier, most of the gap, in fact, falls at the upper part of the middle income group.

To what extent can one justify that this becomes a priority of public policy? All the groups are included. There is small business, part-time, women's groups. All the individuals are included throughout this range and, if the gaps are such that . . . mainly in the very highest middle income group of \$30,000 to \$40,000 a year household income, that is where the gaps become a little more considerable. But for most of the middle-middle and lower-middle income groups, most of the households are covered to within what is a working definition of 70% to 75% as being adequate income replacement. To what extent can the government say that you recognize that

[Traduction]

entre le salaire industriel moyen et le double de ce salaire ne jouissent d'aucune forme de régime de pensions. Avez-vous quelque chose à dire à ce sujet? Dans une perspective sociale, pourquoi ne dirait-on pas aux employeurs dont les salariés touchent un salaire se situant dans cette fourchette et qui n'offrent rien de comparable à ce que vos entreprises offrent . . . Pourquoi ces employeurs s'en tireraient-ils indemnes?

M. Baird: J'aimerais que M. MacIntosh fasse un commentaire, et peut-être, ensuite, M. Wjetfeldt.

M. MacIntosh: Parlez-vous de la tranche de revenu de \$17,000 à \$35,000? Evidemment, nous représentons une gamme variée de revenus, et un pourcentage important des personnes qui ne jouissent pas d'un régime formel de pensions se trouvent dans la petite entreprise, même si certains d'entre nous représentent des entreprises de taille plus importante. Toutefois, nous sommes généralement d'avis que les gouvernements devraient offrir la première ligne de protection pour l'ensemble de la collectivité: le RPC, le SRG et la SV. Un niveau minimum de protection publique doit être assuré à tous les Canadiens, et être considéré comme un droit fondamental. Les régimes du secteur privé peuvent venir se greffer à ce régime universel, mais pas de façon obligatoire.

D'ailleurs, de nombreuses personnes appartenant au groupe intermédiaire dont vous avez parlé n'ont pas de régime de pensions officiel. Mais cela ne signifie pas que ces personnes ne disposent d'aucune source de revenu de retraite. En fait, les données du Livre vert indiquent clairement que le revenu de remplacement est particulièrement élevé dans ce groupe. Je crois qu'il atteint 80 p. 100, si nous regardons de nouveau le tableau 1.

Je crois donc qu'une grande partie des données n'a pas été présentée devant le genre d'audience que vous tenez, monsieur le président. Et ces données indiquent en fait que les personnes appartenant à ce groupe de revenu subviennent à leurs besoins par leurs propres moyens. Pour le reste, je demanderais à M. Wjetfeldt de parler au nom des petits employeurs qui n'ont pas de régime.

M. Wjetfeldt: Je crois que la question est celle que nous avons soulevée précédemment dans notre mémoire: dans quelle mesure pouvez-vous, en tant que gouvernement, justifier votre préoccupation à l'égard de ce fossé. Vous soulevez cette question comme s'il s'agissait d'un groupe unique. Mais comme nous l'avons déjà divisé et, comme nous l'avons déjà précisé dans notre mémoire, la majeure partie de ce fossé se trouve dans la partie supérieure du groupe des revenus moyens.

Comment peut-on justifier que cette question deviennent une priorité? Tous les groupes sont inclus. On y retrouve les petites entreprises, les travailleurs à temps partiel, les femmes. Tous les particuliers se trouvent dans cette fourchette, et si les fossés sont tels que . . . C'est principalement dans la tranche supérieure du groupe des revenus moyens pour les ménages—c'est-à-dire \$30,000 à \$40,000—que les fossés se creusent un peu plus. Mais pour la plupart des personnes qui se trouvent au milieu et au bas de cette tranche de revenus, la majorité des ménages sont protégés par un taux de remplacement du revenu de 70 p. 100 à 75 p. 100, taux jugé raisonnable. Dans quelle

[Text]

lower-income people's needs are met to the affluent Canadian standards, but for the middle-income group, this is where you are really concerned; that you want a mandate that they be more affluent, as they are having a harder time? To what extent, I ask you?

The Chairman: That is a decision on which we, as a committee, have to come to a political judgment. Is a 20% decline in real standard of living for that group, the middle one, acceptable or not? That is a political decision that has to be made.

Other groups, though, have come before us... I can give you the Vancouver Board of Trade, the Edmonton Chamber of Commerce, the CLHIA, who have suggested that in this area where we do have a gap in coverage—it is a coverage issue here that I am discussing above—the average industrial wage, they thought there was a way in which you could mandate, if you wished to, a private pension system.

Now philosophically, I would like to ask Mr. Baird, I suppose, or somebody in the group, who provides a pension plan for their employees—right? You are socially progressive and we are going to add more cost to your company's doing business by these proposals. Why within your own group you do not have arguments over this... Do you not have arguments about...

Mr. Baird: No.

• 1840

The Chairman: You never had these arguments?

An hon. Member: It is just a happy-go-lucky group.

Mr. Baird: There have been a number of debates about a number of these points. There is no question about that. We have a wide range of participants; we have some different interests, definitely different philosophies. But I think we do understand the problem of the small businessman, particularly the marginal business. And to mandate pensions there would make it very difficult for those people to survive.

Mr. MacIntosh: As a matter of principle and philosophy, I think we would find it difficult to understand why one would begin from the premise that you should have a 100% income replacement after retirement. It has never happened in the history of man. Most private sector plans in Canada aim at a 70% replacement at retirement; 70% of a final five-year average is a very common kind of a figure. The notion that you should maintain after 65 years of age the same level of income as you had before... A 100% income replacement is a strange idea. Why would public policy set out to achieve that sort of objective? At the same time, that implies that the working population, which Mr. Baird has already observed, is a declining percentage of the total population in Canada. We have a sharply rising number of people over 60 and 65, who are going to be carried on the backs of a smaller group. And

[Translation]

mesure le gouvernement peut-il déclarer qu'il reconnaît que les besoins des personnes à faible revenu correspondent aux normes canadiennes élevées, mais que, en ce qui concerne les personnes à revenu moyen—ce qui semble être votre véritable préoccupation—vous voulez un mandat pour leur donner un système plus généreux, parce qu'elles connaissent des moments difficiles? Dans quelle mesure, je vous le demande?

Le président: C'est là une question sur laquelle nous devons, à titre de comité, porter un jugement politique. Une baisse de 20 p. 100 du niveau de vie réel pour ce groupe, le groupe à revenu moyen, est-elle acceptable, oui ou non? C'est une décision politique qui doit être prise.

Cependant, d'autres groupes sont venus témoigner... Je peux citer la Chambre de commerce de Vancouver, la Chambre de commerce d'Edmonton, l'ACCAP, entre autres, qui ont laissé entendre que c'est dans ce groupe qu'il y a un fossé au niveau de la protection—c'est la question de la protection qui me préoccupe présentement—quant au salaire industriel moyen. Ces organismes croient que vous pouvez, si vous le désirez, établir un régime de pensions privé.

Maintenant, une question plus philosophique. J'aimerais demander à M. Baird, ou à quelqu'un d'autre du groupe, qui offre un régime de pensions à ses salariés... n'est-ce pas? Vous faites preuve de progressisme social et, selon ces propositions, nous imposerons des coûts supplémentaires à votre entreprise. Pourquoi personne de votre groupe n'a-t-il pas invoqué d'arguments à ce sujet... N'avez-vous pas d'arguments sur...

M. Baird: Non.

Le président: Vous n'avez jamais soulevé ces arguments?

Une voix: Ce n'est qu'une bande d'insoucients.

M. Baird: Nous avons débattu quelques-unes de ces questions. Cela ne fait aucun doute. Nous ne formons pas un groupe homogène: nos intérêts divergent quelque peu et nos membres ont des façons de penser parfois inconciliables. Mais je crois que nous comprenons la situation du patron d'une petite entreprise, notamment d'une entreprise marginale. L'établissement d'un régime de pensions compromettrait gravement la survie de son entreprise.

M. MacIntosh: De façon générale et sur le plan du principe, je crois que nous aurions de la difficulté à comprendre pourquoi le remplacement du revenu à la retraite doit être de 100 p. 100. Cette situation ne s'est jamais produite auparavant, où que ce soit. Au Canada, la plupart des régimes privés visent un remplacement du revenu de 70 p. 100 à la retraite; ce taux, fondé sur le salaire moyen des cinq dernières années de travail, est très courant. La notion selon laquelle les personnes âgées de 65 ans ou plus doivent disposer d'un revenu égal à ce qu'elles avaient auparavant... Un revenu de remplacement de 100 p. 100 est une notion étrange. Pourquoi le gouvernement voudrait-il atteindre ce type d'objectif? En même temps, cela donne à entendre que la population active représente un pourcentage de plus en plus faible de la population totale du Canada, comme l'a déjà fait remarquer M. Baird. Le nombre

[Texte]

now but it is suggested that there should be 100% income replacement. We simply do not accept that concept.

The Chairman: I am not suggesting that, no.

Miss MacDonald. Then I will get to you, Mr. Killens. Miss MacDonald wants an add-on to that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I just want one question, because it has to do with the suggestion of not providing 100% retirement replacement, and I do not think anyone here is saying that. But I do want you to be aware of the fact that, at the present time, incomes in this country of males in the workforce is just double that of women in the workforce. And you are locking in for all time women into a lower replacement value for pensions, unless your industries begin to look at that inequity as well. I just want to pass that along to you.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Equal pay for work of equal value. All right. I began by saying that I knew the needs of my constituents. On my street I have a woman who is 74 years old. She receives OAS; she receives CPP from her husband; a pension from her husband from the railway; and she is entitled to GIS. You have got to believe me. So if she gets GIS after all that, there was no inflation protection on the railway pension. That is a fact; I can get you the figures. She is in my riding, she lives on my street. So this is why we get a bit panicky about some sort of inflation.

I will move on to the credit splitting. The green paper also offers credit splitting even if a marriage stays together; they do not divorce; they do not separate; but at the age of 65 women . . . and sometimes it is the men who will benefit in the future, as I said before on those arrangements.

Now, do you have any reaction about the CPP? And do you have any reaction for the private sector on credit splitting, although the couple is married?

Ms Urquhart: The Business Committee on Pension Policy states in its brief that we disagree with credit splitting during marriage. We fully agree with the concept of splitting on divorce or legal separation. The main reason why we felt that there should not be credit splitting during marriage is because we believe it is no more logical to split during retirement the income of a couple than it might be to split the income of a couple while they are working. That is the obvious principle we are dealing with.

We start with the view that a couple who is married shares their income and there is no requirement that employers send two pay-cheques into the home and, presumably there will be no government for that to be the case. We do not see that there is any rationale to have that suddenly occur at age 65. If, indeed, in retirement there is a separation or a divorce, then

[Traduction]

de personnes de 60 à 65 ans a brusquement augmenté et ces personnes seront à la charge d'un groupe de plus en plus restreint. Et maintenant, on propose que ces personnes obtiennent un remplacement de revenu de 100 p. 100. Nous ne pouvons tout simplement pas accepter cette notion.

Le président: Ce n'est pas ce que je suggère, non.

Mademoiselle MacDonald. Après, ce sera vous, madame Killens. M^{lle} MacDonald désire ajouter un commentaire.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je n'ai qu'une seule question. Elle porte sur l'idée de ne pas offrir de remplacement de 100 p. 100 à la retraite, et je crois bien que personne ne demande cela. Mais je veux que vous sachiez que, dans notre pays, à l'heure actuelle, les hommes gagnent deux fois plus que les femmes. Et vous confinez pour toujours les femmes dans un ghetto en ce qui concerne les faibles valeurs de remplacement pour les pensions, à moins que vos industries ne commencent à comprendre l'existence de cette inégalité. C'est tout ce que je voulais vous dire.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: Salaire égal pour travail de valeur égale. J'ai commencé par dire que je connais les besoins de mes commettants. Dans ma rue vit une dame de 74 ans. Elle touche la S.V., elle a les prestations du R.P.C. de son mari et la pension que les chemins de fer versent au nom de son mari et elle est en outre admissible au S.R.G. Croyez-moi. Si elle obtient le S.R.G. après tout cela . . . la pension des chemins de fer n'était pas indexée sur l'inflation. C'est un fait; je peux vous trouver les chiffres. Elle vit dans ma circonscription, dans ma rue même. C'est ce qui nous fait paniquer devant un certain type d'inflation.

Je désire maintenant parler du partage des crédits de retraite. Le livre vert mentionne l'établissement du partage des crédits de retraite même si un mariage demeure uni; les époux ne divorcent pas, ils ne se séparent pas, mais, à l'âge de 65 ans, c'est l'épouse . . . parfois l'époux . . . qui profitera de la pension, comme je l'ai déjà mentionné à propos de ces arrangements.

Maintenant, quelle est votre réaction sur le R.P.C.? Le secteur privé a-t-il une réaction en ce qui concerne le partage des crédits de retraite même si le couple est marié?

Mme Urquhart: Le *Business Committee on Pension Policy* déclare, dans son mémoire, qu'il est en désaccord sur le partage des crédits de retraite pendant le mariage. Nous acceptons entièrement le concept du partage des crédits de retraite en cas de divorce ou de séparation légale. La principale raison qui motive notre refus du partage des crédits de retraite pendant le mariage est qu'il n'est pas plus logique, pour un couple, de partager les revenus pendant la retraite que de les partager pendant la période active. C'est là le principe évident qui nous préoccupe.

Nous avons donc vu qu'un couple marié partage ses revenus et qu'il n'y a aucune raison que l'employeur envoie deux chèques de paye à la maison et il faut supposer qu'aucun gouvernement ne l'imposera. Nous ne voyons pas pourquoi on instituerait soudain cette pratique à 65 ans. Lorsqu'effectivement, un couple à la retraite se sépare ou divorce, il est évident

[Text]

clearly credit splitting is acceptable and logical, because they are no longer a married unit or in a common-law relationship.

• 1845

Mr. Baird: I would have to say my wife would be opposed to credit splitting that way. She would wind up with a lot less than she gets now.

Mrs. Killens: Well, you see, there are some who have to beg for a pair of nylons and one lipstick, I tell you.

On your position on early vesting, I would just like to be very clear what you mean. Somebody said it did not cost as much. There is not too much of a problem of cost. So how would you feel if we recommended two years?

Mr. Andrew: We would still be against that. It is not a big cost item compared to some of the other issues. It would be administratively awkward. The green paper proposal, as I understand it, refers to two years of service with the company, which could be one year of participation in the pension plan, or even less if they joined at a younger age. But I think Mr. Baird said it best. We would not lie down and die on the issue of that. The real question of cost in vesting is not the years; it is again the question of inflation protection on the vested benefit. That is the expensive part, not whether you draw a line at five years, or three and a half years, or two.

Mrs. Killens: Can I have a very last question?

The Chairman: Sure.

Mrs. Killens: On the RPA, I just wonder how we can motivate people on their own to look after their pensions. I am on your side on that. I would hate to have the government in my pocket and in my childrens' pockets for the future. I would like very much to find a ways and means. So if you do not want us to mandate RPAs—because the government will pay part of that as you know very well; there will be less money coming into the coffers through deduction in the income tax and it is going to cost us money, as well, so you are not the only ones who will be paying through it—as I say, if we do not mandate, what other ways could we do that for the small business?

Mr. Andrew: I do not know. When I am not doing this sort of thing, I am in the business of selling pension plans, and it is a very difficult thing to persuade particularly young people to go into pension plans. I would relate that to your earlier question on early vesting. If locking-in is part of early vesting, you will have a very unhappy bunch of constituents at the younger ages. It is not just a simple black and white. I think education is important. Interestingly, the great majority of private sector pension plans which do exist provide for

[Translation]

que le partage des crédits de retraite est indiqué et même logique, étant donné que ce couple n'est plus marié ou qu'il ne vit plus en union libre.

M. Baird: Je dois dire que ma femme s'opposerait à cette méthode de partage des crédits. Elle serait perdante par rapport à ce qu'elle a actuellement.

Mme Killens: Je puis vous assurer que certaines femmes doivent mendier pour obtenir une paire de collants et un rouge à lèvres.

Au sujet de votre position quant à la dévolution, j'aimerais avoir plus de précisions. Quelqu'un a déclaré que cette mesure n'était pas aussi coûteuse. Vu que le coût ne représente pas un gros problème, que penseriez-vous de la recommandation d'une période de deux ans?

M. Andrew: Nous nous y opposerions toujours. Par rapport à certaines autres questions, cela ne coûte pas cher. Cette situation serait lourde du point de vue administratif. La proposition du Livre vert, si je la comprends bien, se rapporte à deux ans de service dans l'entreprise, ce qui pourrait signifier une année de contribution au régime de pensions ou même moins lorsque les salariés ont commencé à travailler plus jeunes. J'estime que M. Baird l'a très bien exprimé. Nous ne pouvons tout simplement renoncer à ce sujet. La véritable question concernant le coût de la dévolution n'est pas le nombre d'années; il s'agit encore d'une question de protection contre l'inflation des prestations acquises, qui entraîne de fortes dépenses, et non pas l'établissement d'une limite à cinq ans, à trois ans et demi ou à deux ans.

Mme Killens: Pourrais-je poser une toute dernière question?

Le président: Je vous en prie.

Mme Killens: Au sujet du CPE, je me demande simplement comment nous pouvons motiver les gens à se charger de leur propre pension. Je me range de votre avis à ce sujet. Je n'aimerais pas que le gouvernement vienne puiser dans mes poches et dans celles de mes enfants. J'aimerais bien trouver un moyen d'y arriver seule. Donc, si vous ne voulez pas que nous établissions de CPE—vu que le gouvernement devra payer une partie de la note, comme vous le savez très bien, il y aura moins d'argent qui entrera dans les coffres par le biais de la déduction de l'impôt sur le revenu, ce qui entraînera également des frais. Vous ne serez donc pas les seuls à y contribuer. Par conséquent, si nous n'instaurons pas de CPE, de quelle autre façon pouvons-nous aider les petites entreprises?

M. Andrew: Je ne sais pas. Lorsque je ne suis pas occupé à ce genre de choses, mon travail consiste à vendre des régimes de pensions, et il est particulièrement difficile de persuader les jeunes à souscrire à ces régimes. Je rapporterais plutôt ceci à votre question concernant la dévolution hâtive. Si la dévolution hâtive est assortie du blocage, les commettants les plus jeunes seront très mécontents. La question n'est pas aussi facile à trancher. J'estime que l'éducation est importante. Il est intéressant de noter que la grande majorité des régimes de pensions du secteur privé exigent une participation obligatoire

[Texte]

compulsory participation at a certain age; otherwise very few people would ever join until they were 45.

Mrs. Killens: I may not have time for a question because of the chairman, but I just want to say something on disclosure. I feel sorry for the wife in her kitchen, and later on maybe the man, who does not know what goes on; may have a say but does not know they could have a say and, you know, the honeymoon sometimes is over by that time. Perhaps you, the business people, could think of some way whereby a woman could receive a letter in her name to let her know what options are available. Is that a possibility? I do not know. Anyway, what this committee is doing in a sense is righting and changing attitudes in a lot of people who were mentioned before, and that is one good thing.

Mr. Baird: I think that is a good suggestion. And without responding for the group, let me say we will discuss it and the next time we meet, we will be prepared to give you an answer on that.

I would like to make one point about the issue you raised before. To use a personal example, we have a major bargaining unit in Mr. Frith's city of Sudbury and, there, the workforce is relatively long service and getting on in years. Pensions have a very high priority. That is the number one item; jobs and then pensions. Up in Thompson, Manitoba, which we began in the early 1960s, and where there is a relatively young labour force, we have to force pensions down their throats. They do not want them. They say give it to us now. But we have tried to keep, and have been successful through most of the history, the level of pensions the same in Thompson as we have in Sudbury, but it is a terrible selling job.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you very much, Mr. Chairman.

As you indicated at the outset of this afternoon's hearings, we have a very impressive representative group before us. That being so, the submissions they make have to be weighed accordingly. However, on the second page of their introduction, they enter a caveat. They say that they emphasize that both their consensus positions and the underlying studies were completed without the benefit of the paper on taxation referred to in the green paper. Now from the outset of our task force, we have heard about this taxation paper and I wonder if we can say to the experts we have at our table, and for our own information as well, when we might expect to have that taxation paper. Then perhaps we could all respond to it in a greater degree and, in effect, perhaps alter or adjust our own positions accordingly.

[Traduction]

à partir d'un certain âge; autrement, très peu de gens seront intéressés à y prendre part avant d'avoir atteint 45 ans.

Mme Killens: Je crois que le président ne me laissera pas le temps de poser une autre question mais j'aimerais tout simplement ajouter quelques mots sur la divulgation. Je plains la femme qui est confinée à sa cuisine et l'homme qui, plus tard, ne sait pas exactement ce qui se passe et qui a peut-être son mot à dire sans savoir qu'il en a le droit. Vous savez, à ce moment-là, la lune de miel est parfois terminée. Peut-être que vous, gens d'affaires, pourriez trouver moyen de permettre d'envoyer aux femmes une lettre à leur nom afin de les renseigner sur leurs options. Cela serait-il possible? Je n'en sais rien. De toute façon, notre Comité s'occupe d'une certaine façon de redresser et de modifier les attitudes de nombre de personnes que nous avons déjà mentionnées, et c'est une bonne chose.

M. Baird: Je crois que l'idée est bonne, et sans répondre pour le groupe, je dirai que nous en discuterons et que, lors de notre prochaine réunion, nous serons prêts à vous répondre à ce sujet.

J'aimerais revenir sur la question que vous avez soulevée auparavant. Pour prendre un exemple personnel, nous avons un grand groupe négociateur à Sudbury, la ville de M. Frith, où le personnel travaille déjà depuis assez longtemps et acquiert toujours plus d'ancienneté. On accorde une très haute priorité aux pensions dans cette ville. C'est en fait le sujet no. 1, c'est-à-dire le travail, puis les pensions. Par contre, à Thompson (Manitoba), où nous avons commencé au début des années 60, et où la population active est relativement jeune, nous devons forcer les membres du personnel à souscrire aux régimes de pensions. Il n'en veut point. Ils préfèrent avoir l'argent maintenant. Nous avons toujours essayé de maintenir les pensions à Thompson au même niveau qu'à Sudbury, et nous y avons réussi la plupart du temps, mais cela demande un effort de persuasion très pénible.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci beaucoup, monsieur le président.

Comme vous nous l'avez indiqué au début de la séance de cet après-midi, nous avons devant nous un groupe représentatif fort impressionnant. Si tel est le cas, nous devons peser en conséquence le pour et le contre de leurs présentations. Toutefois, à la deuxième page de leur introduction, ils font une mise en garde. Ils disent vouloir souligner qu'ils sont arrivés à un consensus sur leurs positions et qu'ils ont achevé les études qui les sous-tendent sans avoir pu profiter du document sur la fiscalité dont il est question dans le Livre vert. Depuis la création de notre groupe de travail, nous entendons parler de ce document sur la fiscalité et je me demande si nous pourrions savoir, pour notre gouverne et pour les spécialistes que nous avons à notre table, quand nous aurons ce document sur la fiscalité. À ce moment-là, peut-être pourrions-nous tous mieux y donner suite et, de fait, peut-être modifier ou adapter nos propres positions en conséquence.

[Text]

• 1850

The Chairman: I guess a straightforward answer to that would be that, given the timeframe of the committee, my understanding is that the green paper is not going to be forthcoming in the immediate future.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It is not? We were told six months ago that we were going to have it immediately.

The Chairman: Yes, I know. I asked the Minister of Finance in June of this year about it and my understanding is that the scope of the study was broadened. I do not know if they are re-inventing the wheel or what but, at any rate, my understanding is that it is not forthcoming, unless somebody can correct me from around the table.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman. I do not think you have to go beyond that. We just want to know what the position is, and you have told us.

Mr. Baird, the brief has given a number of areas where you support or endorse, to a degree at any rate, the green paper; and in some instances, you qualify that endorsement with conditions. But generally speaking, maybe like Mr. Miller, I was looking for some recommendations we might consider and perhaps adopt ourselves or whatever. I take it that whether it is by reason of cost, or whether it is, as Mr. Wjetfeldt points out, the competitive nature... I see this mission as being very reluctant to come forward with concrete recommendations on pension reform. Putting it alternatively, I will ask: Are you satisfied with the system as it is?

Mr. Baird: That is a broad question, and it is a good question. I think it has to be looked at in terms of income replacement. We have gone to the green paper and looked at that in terms of the Table I in our brief. The system as it is certainly is better than anything which has existed before in Canada. It is one of the better ones in the world.

Now clearly it could be improved upon given an economy that is growing and given a population that is younger, and so on. But given our current economic circumstances, I think the degree of income replacement that the green paper shows is adequate. Aside from these recommendations which we have endorsed, which would improve a number of areas and, particularly, coverage for single women, and the group that has not benefited fully from the CPP because they have retired before it came to maturity, I think the system that we have is a very good one. It is a very costly one for the government, as has been pointed out. It is a very costly one for industry, as I tried to point out before. And it is rising in cost very rapidly.

Mr. Reid (St. Catharines): The chairman has touched on it, and I will come back to it. But as I understand your comments, Mr. Baird, there are some segments of our populace which need some assistance. I heard the recommendation with respect to the GIS, particularly with respect to single women. But coverage is a matter of concern from a public point of

[Translation]

Le président: En toute honnêteté, je dois répondre qu'étant donné les délais du comité, je ne crois pas que le Livre vert paraîtra dans un avenir rapproché.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non? On nous a dit il y a six mois que nous l'aurions immédiatement.

Le président: Oui, je sais. J'en ai parlé au ministre des Finances en juin de cette année et, si j'ai bien compris, on a élargi la portée de l'étude. Je ne sais pas s'ils sont en train de réinventer la roue, mais de toute façon, je ne crois pas que l'étude soit pour bientôt. Quelqu'un autour de cette table en saurait-il plus long?

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président. Je ne crois pas qu'on doive s'attarder sur ce sujet. Nous voulons seulement savoir à quoi nous attendre, et vous nous l'avez dit.

Monsieur Baird, le mémoire fait état d'un certain nombre de domaines où vous appuyez, du moins jusqu'à un certain point, le Livre vert; et dans certains cas, vous avez des réserves à formuler. Mais de façon générale, peut-être tout comme M. Miller, je cherchais des recommandations que nous pourrions étudier et peut-être adopter nous-mêmes. Si je comprends bien, que ce soit pour des raisons de coût, ou, comme M. Wjetfeldt le fait remarquer, à cause de la nature concurrentielle... Il me semble que cette mission hésite beaucoup à présenter des recommandations concrètes sur la réforme des pensions. En d'autres termes, je voudrais vous poser la question suivante: Êtes-vous satisfait du système actuel?

M. Baird: C'est là une question très générale, mais c'est une bonne question. Je crois que nous devons étudier la question du point de vue du remplacement du revenu. Nous avons pris le Livre vert et l'avons étudié en fonction du tableau 1 de notre mémoire. Il ne fait aucun doute que le système actuel est meilleur que tout ce qui a jamais existé au Canada. C'est un des meilleurs au monde.

Il est évident qu'on pourrait l'améliorer si l'économie était en pleine croissance et si la population était plus jeune et ainsi de suite. Mais étant donné la conjoncture actuelle, je crois que le degré de remplacement du revenu que propose le Livre vert est suffisant. Mises à part les recommandations que nous avons appuyées, qui apporteraient des améliorations dans un certain nombre de domaines et, notamment, celui de la protection des femmes seules et du groupe de personnes qui n'ont pas bénéficié pleinement du RPC parce qu'elles ont pris leur retraite avant que le régime arrive à maturité, je crois que le système actuel est très bon. Il est très coûteux le gouvernement, comme on l'a déjà fait remarquer. Il est très coûteux pour l'industrie, comme j'ai tenté auparavant de le signaler. Et ces coûts augmentent très rapidement.

M. Reid (St. Catharines): Le président a effleuré la question, et j'y reviendrai. Mais si j'ai bien compris vos observations, monsieur Baird, il y a certains groupes de notre population qui ont besoin d'aide. J'ai entendu la recommandation en ce qui a trait au SRG, et notamment, en ce qui a trait aux femmes seules. Mais la protection est une question

[Texte]

view. I do not accept the position that the public responsibility is simply enough to see that they are fed and sheltered. Obviously, that is the first tier of support.

But it will be our task, as a task force—and that was not intended to be put that way—to look at it in another dimension. We have to assist these people, and the people that are not now covered as set out in page 1 and you list them: low-income workers, employees under 25, part-time workers, and so on, the employees of small businesses. Are we going to forever condemn these to a position where they will not be able to participate in a pension plan with some means of securing independence of feeling, and independence of retirement income, on their own?

• 1855

Mr. Baird: I would certainly hope not, and of course, that population is a moving kind of population. There are people under 25, a large proportion of whom do not participate. But as time goes on they do. We used to have in our labour force many under 25 who did participate. Unfortunately, we have not hired many of them that age recently. We have recommended that part-time workers have access to pension plans where their employers have pension plans for full-time employees.

Mr. Reid (St. Catharines): Well, I do not want to be critical, but I want to say that I would have anticipated from as composite a body as yours and the committee makes up, that the employees of small business are not mobile to that degree. Most of them are lawyers, accountants, and in a heck of a lot of other businesses, particularly in the service industry—going from there to many others as contained within the Canadian Federation of Independent Business. Surely, there must be some proposal that your group can bring forward to ensure a greater number of persons covered in that dimension.

Mr. Baird: Richard Wjetfeldt, would you talk to that?

Mr. Wjetfeldt: The small business employee community is a very mobile one. That may not be true for all parts of it, but in general it is. There was a recent study done for this, I think, by the Small Business Administration in the United States, which shows . . . Likely the same would be true here, but it has not been duplicated here; but it shows that of first jobs, a great deal more than proportionate of the average age—this was a general group of employees, some with university education, some not—19 at their first job, got that first job in small- and medium-sized businesses, and then went on to work in larger businesses later.

[Traduction]

préoccupante du point de vue du public. Je n'accepte pas la position de ceux qui croient que la responsabilité publique consiste seulement à voir à ce qu'ils soient nourris et logés. De toute évidence, c'est là le premier niveau de soutien.

Mais notre travail, en tant que groupe de travail—je n'avais pas l'intention de jouer avec les mots en m'exprimant de cette façon—consiste à regarder la question d'un autre angle. Nous devons aider ces gens, et les personnes qui ne sont pas protégées à l'heure actuelle, celles dont vous dressez la liste à la page 1: les travailleurs à faible revenu, les employés de moins de 25 ans, les travailleurs à temps partiel et ainsi de suite, et les employés de petites entreprises. Allons-nous toujours les condamner à une situation où ils ne pourront participer à un régime de pensions pouvant leur donner un sentiment d'indépendance et une certaine autonomie en ce qui a trait au revenu de retraite?

M. Baird: J'espère bien que non et, bien sûr, cette population est du type mobile. Il y a une forte proportion de personnes de moins de 25 ans qui ne participent pas. Mais elles participeront plus tard. Auparavant un grand nombre des membres de la population active de moins de 25 ans participaient au régime. Malheureusement, nous n'avons pas embauché beaucoup de personnes de cet âge récemment. Nous avons recommandé que les travailleurs à temps partiel aient accès au régime de pensions de leur employeur, lorsque ce dernier offre un régime de pensions à ses employés à plein temps.

M. Reid (St. Catharines): Eh bien, je ne veux pas avoir l'air de critiquer, mais je voudrais dire que je ne m'attendais pas à ce qu'un groupe aussi varié que celui que forment votre groupe et le Comité croie que les salariés des petites entreprises sont mobiles à ce point-là. La plupart d'entre eux sont des avocats, des comptables, ou des travailleurs d'un grand nombre d'autres domaines d'affaires, surtout dans l'industrie des services—et bien d'autres secteurs d'activité représentés par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Votre groupe peut sûrement présenter une proposition quelconque pour assurer qu'un plus grand nombre de ces personnes soient protégées.

M. Baird: Richard Wjetfeldt, pourriez-vous dire quelques mots à ce sujet.

M. Wjetfeldt: La population des salariés des petites entreprises est une population très mobile. Certains segments le sont peut-être moins, mais en général, cette population est mobile. Je crois que c'est la *Small Business Administration* des États-Unis, qui a récemment réalisé une étude à ce sujet, qui indique . . . Il est probable que les résultats de l'étude s'appliqueraient aussi au Canada, mais on n'a pas fait d'étude semblable au Canada; de toute façon, cette étude indique qu'une proportion beaucoup plus grande des personnes d'un âge moyen de 19 ans—il s'agissait d'un groupe général de salariés, dont certains avaient une instruction universitaire, et d'autres pas—avaient obtenu leur premier emploi dans des petites et moyennes entreprises, et étaient plus tard allés travailler dans des grandes entreprises.

[Text]

Mr. Frith talked earlier about the social conscience of large business. Small businesses do a lot of functions that they are not generally given credit for, and one of them is to train a lot of workers for large business. That is a socially valuable function, although it may not be socially progressive in the sense of providing an RPP. There are lots of jobs of a particular labour intensive nature that small business employees do which would not be done by large businesses, but that does not mean that those employees are at that all their lives.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Baird, Mr. Wjetfeldt, just after you refer to or itemize the number of persons not covered, you go on to make the statement that many of these people are covered by RRSPs and DPSPs. First of all, I will not ask you for percentages or whatever, but I think you have to agree that we are talking about a substantial number of people in that category of non-covered persons.

Mr. Baird: I do not know whether we can give you a number there.

The Chairman: If you are looking at the average industrial wage to double it, there are some 690,000 who are not covered.

Mr. George: This whole question of people covered is quite interesting when it is broken down, and one of the tables that is in one of our support papers indicates, incidentally, that the percentage of females covered earning above the average industrial wage is higher than the number of males covered. That is something I do not think everybody really recognizes. Therefore, I think the point in respect to . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You said earning above the average?

Mr. George: Yes. Earning above the average industrial wage. Below the average industrial wage, they are lower mainly because of the fact that a very substantial number of those are female part-time workers. There is no question about that.

Mr. Reid (St. Catharines): All right, Mr. Chairman, I do not want to be sidetracked. I simply want to indicate that we are talking about a substantial number of people in that group and which the witnesses include in their brief as being not covered by private sector plans.

Then the comment is made that many of these are covered by private sector plans. Then the comment is made that many of these are covered by RRSPs and DPSPs. Now, I happen to practise a little law and I know what many of these self-employed businesses do with DPSPs. I suggest to you, Mr. Baird and through you to your colleagues, that there are not very many part-time female workers or part-time workers, percentage-wise, or employees in small business, but more of

[Translation]

M. Frith a parlé plus tôt de la conscience sociale des grandes entreprises. Les petites entreprises remplissent un grand nombre de fonctions pour lesquelles on ne leur donne généralement pas crédit, et l'une d'elles est de former un grand nombre de travailleurs pour les grandes entreprises. C'est là une fonction valable sur le plan social, même s'il se peut que les petites entreprises ne soient pas progressives du point de vue social lorsqu'elles n'offrent pas de régime de pensions de retraite. Les salariés des petites entreprises remplissent beaucoup de tâches que l'on ne retrouve pas dans les grandes entreprises, mais cela ne veut pas dire que ces salariés gardent ce type d'emploi toute leur vie.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur Baird, monsieur Wjetfeldt, tout de suite après avoir énuméré le nombre de personnes qui ne sont pas protégées, vous poursuivez en disant qu'un grand nombre de personnes sont protégées par des REER et des régimes de participation différée aux bénéfices. Premièrement, je ne vous demanderai pas de me citer des pourcentage ou autres choses du même genre, mais je crois que vous devez convenir que nous parlons d'un nombre considérable de personnes pour cette catégorie de personnes non protégées.

M. Baird: Je ne sais pas si nous pouvons vous donner des chiffres là-dessus.

Le président: Si l'on se fonde sur le salaire industriel moyen pour le doubler, il y a environ 690,000 personnes qui ne sont pas protégées.

M. George: Toute cette question du nombre de personnes protégées est des plus intéressante lorsqu'on en étudie certains aspects particuliers. Un des tableaux dans un de nos documents de travail indique que le pourcentage de femmes protégées qui gagnent plus que le salaire industriel moyen est plus élevé que le nombre d'hommes protégés. Je crois que c'est là quelque chose dont un grand nombre de personnes ne sont pas vraiment conscientes. Par conséquent, je crois que le point en ce qui a trait à . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les îles): Vous avez bien dit qui gagnent plus que la moyenne?

M. George: Oui. Qui gagnent plus que le salaire industriel moyen. En deçà du salaire industriel moyen, elles sont moins nombreuses, surtout en raison du fait qu'un très grand nombre d'entre elles sont des travailleuses à temps partiel. Il n'y a pas de doute là-dessus.

M. Reid (St. Catharines): D'accord, monsieur le président. Je ne veux pas m'écarter de mon sujet. Je veux simplement montrer qu'il y a un nombre considérable de personnes dans ce groupe, que les témoins incluent dans leur mémoire comme n'étant pas protégées par les régimes du secteur privé.

Puis, on affirme qu'un grand nombre de ces personnes sont effectivement protégées par des régimes du secteur privé. Puis, on ajoute qu'un grand nombre de ces personnes sont protégées par des REER et des RPDB. Eh bien justement, je pratique un peu de droit et je sais qu'un grand nombre de ces entreprises autonomes s'accrochent de régimes de participation différée aux bénéfices. Je prétends, monsieur Baird, et vous en ferez part à vos collègues, qu'il n'y a pas beaucoup de travailleuses

[Texte]

them than there would be in the other categories, who would have RRSPs and, certainly, DPSPs. So I ask: What percentages? What do you mean by "many", in the percentages of those not covered, or in their respective categories, or wherever? How do you justify that statement?

• 1900

Mr. Wjetfeldt: Mr. Chairman, our own survey was that 60% of employees on a combined basis were covered by either registered pension plans, deferred profit sharing plans, registered retirement savings plans or some other form of equity plan. I am sure that did not mainly focus on part-time employees within our firms, but that was the percentage; 60% were covered by one or another of those, and then in addition to that, there was equity in the home and things; it was 60% beyond the public plans.

Mr. Reid (St. Catharines): I will not go on to the adequacy of that coverage or the adequacy of the . . .

Mr. Wjetfeldt: We have illustrated the adequacy of it.

Mr. Reid (St. Catharines): Is that one of the tables in your submissions?

Mr. Wjetfeldt: No, not in our submissions. It was in the CFIB submission earlier on.

Mr. Reid (St. Catharines): Again, Mr. Baird, we are not concerned to the same degree with income replacement in the higher categories. I was interested in the comment in one of the tables that those in the higher- and middle-income levels had a greater problem with retirement than some in lower levels who have had to struggle all along and know the value of the dollar. That is part of your submission.

Are you suggesting to us that, because people who have lived and worked throughout the whole of their working lives and who now, by reason of the OAS and GIS and whatever assistance pensions and portion of the CPP they get, receive an 80% to 100% replacement, they are no longer a concern of ours?

Mr. MacIntosh: Mr. Reid, if I could just comment on that, yes. Basically, we do not think it is the responsibility of government to look after the income levels of everyone, even in the middle-income groups. We do not think that falls in the area of a requirement of public policy. The Minister of Finance in the last year or so has been saying to business groups when they meet with him not to come and give him proposals for tax reductions on our sector or our group unless we can tell him where he is going to make it up; to put a price

[Traduction]

ou de travailleurs à temps partiel, en ce qui a trait aux pourcentages, ou de salariés de petites entreprises (qui seraient quand même plus nombreux que dans les autres catégories) qui ont un REER, et encore moins qui sont protégés par des régimes de participation différée aux bénéfices. Je vous demande donc: quels sont les pourcentages? Que voulez-vous dire par «de nombreuses personnes»; dans les pourcentages de celles qui ne sont pas protégées, ou dans leur catégorie respective, ou quoi? Sur quoi vous fondez-vous pour affirmer cela?

M. Wjetfeldt: Monsieur le président, selon notre enquête, 60 p. 100 de l'ensemble des salariés étaient protégés par des régimes enregistrés de pensions, des régimes de participation différée aux bénéfices, des régimes enregistrés d'épargne-retraite ou une autre forme de régime de participation. Je suis sûr que cette enquête n'a pas surtout porté sur les salariés à temps partiel de nos entreprises, mais c'était là le pourcentage; 60 p. 100 des salariés étaient protégés par l'un ou l'autre de ces régimes, et ne plus, ils avaient un avoir propre dans leur maison et d'autres choses; 60 p. 100 étaient protégés autrement que par les régimes publics.

M. Reid (St. Catharines): Je ne ferai pas de commentaire sur la suffisance de cette protection ou sur la suffisance de . . .

M. Wjetfeldt: Nous avons démontré que cette protection est suffisante.

M. Reid (St. Catharines): S'agit-il d'un des tableaux de vos présentations?

M. Wjetfeldt: Non, de nos présentations; il s'agissait d'une présentation antérieure de la F.C.E.I.

M. Reid (St. Catharines): Encore une fois, monsieur Baird, nous ne nous inquiétons pas autant du remplacement du revenu dans les catégories de revenu plus élevé. Une observation dans un de vos tableaux m'a intéressé. Vous disiez que les personnes des tranches de revenu élevé et moyen éprouvaient plus de difficultés après la retraite que certaines personnes des tranches de faible revenu qui avaient eu à se débrouiller toute leur vie et qui connaissaient la valeur du dollar. Cela fait partie de votre présentation.

Est-ce que vous essayez de nous dire que, parce que des personnes ont vécu et travaillé pendant toute leur vie active et qu'elles reçoivent maintenant, grâce à la SV et au SRG et à toute autre pension et aux prestations du RPC qu'elles reçoivent, un revenu de remplacement de 80 p. 100 à 100 p. 100, nous n'avons plus à nous en préoccuper?

M. MacIntosh: Monsieur Reid, permettez-moi quelques observations. Essentiellement, nous ne croyons pas que le gouvernement ait la responsabilité de veiller au niveau de revenu de tous, même de ceux des tranches de revenu moyen. Nous ne croyons pas que cela soit une exigence de la politique publique. Depuis un an ou deux, le ministre des Finances dit aux groupes d'hommes d'affaires qui le rencontrent de ne pas lui présenter de proposition de réduction d'impôt pour leur secteur ou leur groupe à moins qu'ils puissent lui dire comment il compensera la différence, c'est-à-dire lui dire quel en serait

[Text]

tag on it. And he has been saying this to groups all over the place. I think he is right to say that.

But with all due respect, I think government has to ask itself exactly the same question. If you are going to come through with a proposal for a sweeping increase in benefits, you have to put a price tag on it. And if the price tag is such that you are going to really depress the level of competitive business capacity of the economy, then you have to think about it.

It is not a free good. We do not want to convey to you, and we have not conveyed to you, that we are not in favour of improvements and reform. We have given a fair list of the things we think could be improved. We are not saying things are perfect as they are.

What we are saying to you, however, is that the introduction of improvements in pension benefits as in any other social benefit, is a gradual process in keeping with the capacity of the economy to produce and to support it. And if you want to make a quantum leap by imposing mandatory requirements in the private sector, you will be paying a very severe price. That is what we are saying. You must put a price tag on it. It is very easy to introduce a bunch of benefit proposals. It is easy to make a trip over to Sweden and find out how they do it there.

I do not admire how they do it in Sweden, if you look at the performance of the Swedish economy. The people who go over there and bring back their great ideas had better look at the down side of it. The Swedish economy is in a whole lot of trouble, a whole lot of trouble.

Mr. Reid (St. Catharines): That is very true. That is what we are trying to do.

The Chairman: I can assure you that part of the mandate was not to allow us outside the country.

• 1905

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, before I leave the question of coverage, I want to follow up the comment made by the Chair. I put it on the basis that in an earlier submission, and it was a submission by not a small business, a corporate witness who does business at a national level indicated to this task force that he was being disadvantaged because he was a good corporate citizen and he did have a good pension plan while so many others did not.

Now then, are you suggesting, or is anybody suggesting, to this committee that we should do away with pension plans so that everybody is going to be on the same level? What do you suggest as a way and means for bringing the rest of the competitors...? If he is disadvantaged, how is his competitor going to be brought in to the same level of fairness, and recognize the same degree of social conscience that this corporate witness had?

Mr. Baird: Let me talk to that for just a second and then I will let Ms Urquhart make a comment on it. I do not think

[Translation]

le prix. Et il l'a dit à des groupes de tout le pays. Et je crois qu'il a raison.

Mais sans vouloir vous offenser, je crois que le gouvernement doit se poser exactement la même question. Si vous voulez présenter une proposition pour une augmentation spectaculaire des prestations, vous devez nous indiquer quel en serait le prix. Et si le prix est tel qu'il portera gravement atteinte à la compétitivité de l'économie, alors il vaudra réfléchir sérieusement.

L'amélioration n'est pas gratuite. Nous ne voulons pas donner à penser, et nous ne vous avons pas donné à penser, que nous sommes contre les améliorations et la réforme. Nous avons donné une bonne liste des choses qui, selon nous, pourraient être améliorées. Nous ne disons pas que les choses sont parfaites comme elles sont.

Mais ce que nous disons, c'est que l'amélioration des prestations de pensions ou de toute autre prestation sociale est un processus graduel qui doit tenir compte de l'aptitude de l'économie à produire et à soutenir l'amélioration. Si vous voulez faire un changement radical en imposant des exigences obligatoires au secteur privé, le prix que vous aurez à payer sera très élevé. Voilà ce que nous disons. Vous devez savoir quel en sera le prix. Il est très facile de présenter une série de propositions de prestations. Il est facile de se rendre en Suède pour voir comment les choses se font là-bas.

Je n'admire pas la façon dont ils font les choses en Suède. On n'a qu'à regarder la performance de l'économie suédoise. Les personnes qui s'y rendent et qui ramènent leurs idées fantastiques auraient avantage à regarder les côtés négatifs. L'économie suédoise a des ennuis, de graves ennuis.

M. Reid (St. Catharines): Ce que vous dites est bien vrai. C'est ce que nous tentons de faire.

Le président: Je vous assure qu'une partie de notre mandat consistait à ne pas nous permettre de sortir du pays.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, avant de laisser la question de la protection, je voudrais reprendre votre observation. Je me fonde sur le fait que dans une présentation antérieure—et ce n'était pas une présentation d'une petite entreprise—un témoin d'une entreprise faisant affaires au niveau national a indiqué à votre groupe de travail que son entreprise était désavantagée parce qu'elle se comportait en bon citoyen et qu'elle avait un bon régime de pensions, alors qu'un grand nombre d'autres entreprises n'en ont pas.

Alors, est-ce que vous proposez, ou quelqu'un propose-t-il au comité qu'il serait bon d'éliminer les régimes de pensions afin que tout le monde soit au même niveau? Que proposez-vous comme moyen d'amener le reste des concurrents...? Si elle est désavantagée, comment amènera-t-on son concurrent au même niveau pour assurer la justice, et comment l'amènera-t-on à reconnaître sa responsabilité sociale tout autant que le témoin que nous avons entendu?

M. Baird: Donnez-moi quelques secondes pour répondre à cette question avant que je passe la parole à M^{me} Urquhart. Je

[Texte]

that mandating private pension coverage is the way to go. I think the government ought to focus on an appropriate level of minimum coverage for its citizens. And the government, I believe, has done a reasonable job, with some of the exceptions we have cited of single women and so on.

The private sector, the larger companies certainly, I think, have a level of pension benefits that is adequate. As has been pointed out, in the smaller companies, 60% of their employees have some form of pension protection. We have cited five different forms of them. I do not really think it would be possible to make a blanket requirement in the name of achieving competitiveness, because there are just so many industries, so many different situations, that I do not think that is justification for mandating wider pension coverage.

One of the values we still have is freedom of choice. It is possible for employees in normal times to move from an employer who does not provide a pension plan, if he places a high value on one, to an employer who does have a pension plan. There are other people who, as I have cited, are some of our own employees and who, given a choice, would say stuff the pension plan; give us the cash now. And one of the reasons some people do not have a private pension plan is that they do not push for it through their union or in their own bargaining with their employer. So I think what we have today is a reasonable total package, if we fix up the areas that we have cited, single women being the most blatant example.

The Chairman: Your last question, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): May I ask Ms Urquhart to tack on . . . ?

Ms Urquhart: I would just make a couple of points.

Mr. Chairman and Mr. Reid, you both have made the comment, or expressed a certain element of surprise that the large business community would not feel disadvantaged over or is not upset about the prospect that small employers are not required to have plans, because we have been socially conscious and have introduced such plans and we feel that all employers in society should have similar consciousness. I just want to make the point that, as someone who is probably in the large business sector as opposed to the small, we acknowledge the ability to pay that large employers may have but small do not.

So we do not feel that it is necessary for the sake of fairness that small employers have a plan. In fact, if it is not affordable to them . . . You know, what is good for small business is usually good for big business, because small business contributes towards job creation, training; it contributes to technological development and innovation which might be adopted

[Traduction]

ne crois pas qu'on doit rendre les régimes privés obligatoires. Je crois que le gouvernement devrait mettre l'accent sur un niveau approprié de protection minimum pour ses citoyens. Et je crois que le gouvernement a assez bien réussi, sous réserve des quelques exceptions que nous avons mentionnées, telles les femmes seules et ainsi de suite.

Le secteur privé et, sans aucun doute, les grandes entreprises, offrent un niveau suffisant de prestations de pensions. Comme on l'a mentionné, 60 p. 100 des salariés de petites entreprises ont une forme quelconque de protection. Nous en avons cité cinq types différents. Je ne crois pas vraiment qu'il serait possible d'imposer une exigence générale dans le but d'assurer la concurrence, parce qu'il y a tellement d'industries, tellement de situations différentes, que je ne crois pas que ce serait une raison valable pour rendre obligatoires les régimes de pensions privés.

Une des valeurs que nous avons conservées, c'est la liberté de choix. En temps normal, un employé peut, si un régime de pensions est très important pour lui, quitter un employeur qui n'en offre pas et se mettre au service d'un employeur qui en offre un. Comme je l'ai déjà dit, il y a d'autres personnes, et parmi elles quelques-uns de nos propres salariés, qui, si on leur donnait le choix, diraient: Au diable le régime de pensions: Donnez-nous l'argent maintenant. Une des raisons pour laquelle certaines personnes n'ont pas de régime de pensions privé, c'est qu'elles n'ont pas exercé suffisamment de pressions par l'intermédiaire de leur syndicat ou lors de leurs propres négociations avec leur employeur. Alors je crois que, dans l'ensemble, ce que nous avons aujourd'hui est un système raisonnable. Il s'agit d'apporter des améliorations dans les domaines que nous avons cités, celui des femmes seules étant l'exemple le plus flagrant.

Le président: Votre dernière question, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Si M^{me} Urquhart veut bien poursuivre . . . ?

Mme Urquhart: J'aimerais seulement soulever un ou deux points.

Monsieur le président et monsieur Reid, vous avez tous deux exprimé une certaine surprise en apprenant que les grandes entreprises ne se sentiraient pas désavantagées ou ne seraient pas mécontentes si on n'exigeait pas des petites entreprises qu'elles offrent des régimes de pension, et ce parce que nous avons fait preuve de responsabilité sociale et que nous avons mis de tels régimes sur pied et que nous croyons que tous les employeurs dans la société devraient faire preuve d'une conscience semblable. Je désire seulement souligner, en tant que personne qui fait probablement partie du secteur des grandes entreprises par opposition aux petites, que nous reconnaissons la capacité des grands employeurs à payer la note, capacité que les petites entreprises n'ont pas.

Alors nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire de réclamer, au nom de la justice, que les petites entreprises offrent un régime. De fait, si ces régimes sont trop coûteux pour elles . . . Vous savez, ce qui est bon pour la petite entreprise est habituellement bon pour la grande, parce que la petite entreprise contribue à la création d'emplois, à la formation;

[Text]

thereafter by larger companies, once it has been tested in the small business sector. So we feel that is a higher priority than any concern we might have about fairness as to whether we voluntarily have a plan and they do not have to have one.

• 1910

My other comment was with respect to concern over the 20% drop in real post-retirement income relative to pre-retirement, and whether we should be concerned about that. I guess this picks up a little bit on what Mr. Baird said about upper-middle income and upper income Canadians now choosing. They have the ability to choose on the post-retirement replacement income they would like. And many people voluntarily and quite happily accept that reduction.

If we were to mandate coverage, mandate inflation protection, with a view to reducing that amount of deficit relative to 100% replacement, in fact, you would be mandating something that the upper-middle income and upper income Canadian does not want. He has an ability to choose otherwise, and you might be violating his choice. That is just an extension of how we believe that is not the priority area for government to be making legislative reforms in for the pension system.

The Chairman: Your last question, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Andrew a moment ago indicated that his concern with respect to inflation protection, and the cost in relation thereto, was the biggest factor of the pension reform package which concerned you most as business people. If there were no inflation factor involved, would you be more flexible in your approach to pension reform with respect to the many other aspects of pension reform?

Since the Chair points out that this is my last question, I want to make it an omnibus pause. At the same time, Mr. Baird makes comment, or somebody has made comment, that competitiveness cannot be resolved in one item at the same time with respect to inflation protection. You talk in terms of immunizing yourselves against inflation, and there is no plan that totally immunizes a person against inflation protection. Then, in this instance, you are coming down hard on an absolute in that respect, and thereby not allowing any middle-road program, either to provide inflation protection in part, phasing-in or whatever. You have declared yourselves completely opposed to inflation protection, because you cannot immunize yourself against inflation.

Now, what about a little greater flexibility with respect to pension reform, and a greater flexibility with respect to inflation protection?

Mr. Baird: May I answer that, Mr. Reid, and then maybe Mr. Andrew will comment. We have not come down totally against inflation protection. What we have come down against is mandatory; that is, being ordered to provide inflation protection which will add to cost in a way that the private sector cannot afford, and ultimately, I am willing to bet you,

[Translation]

elle contribue à l'innovation et au développement de technologies qui pourraient bien être adoptées par les grandes entreprises, après leur mise à l'essai dans le secteur de la petite entreprise. Alors nous croyons que cela est plus important que toute préoccupation que nous pourrions avoir au sujet de la justice liée au fait que nous offrons volontairement un régime et que la petite entreprise n'en offre pas.

Mon autre remarque concernait la baisse de 20 p. 100 du revenu réel après la retraite en cas de préretraite et s'il y aurait lieu de s'en préoccuper. Je crois que cela revient un peu à ce que monsieur Baird disait à propos des Canadiens à revenu moyen et à haut revenu qui font leur choix à l'heure actuelle. Ils ont la possibilité d'exercer un choix quant au revenu après la retraite qu'ils désirent avoir et plusieurs acceptent volontairement et avec une certaine joie cette diminution.

Si nous imposons la protection totale, la protection contre l'inflation pour diminuer la perte de revenu, cela reviendrait à inclure quelque chose dont les Canadiens à revenus moyens et à hauts revenus ne veulent pas. Ils ont la possibilité de faire un autre choix et imposer de telles choses risquerait d'interférer avec le choix qu'ils ont. C'est un des points pour lequel nous ne croyons pas que le gouvernement devrait agir de façon prioritaire en matière de réforme législative dans le contexte du système des pensions.

Le président: Dernière question, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Il y a quelques minutes, monsieur Andrew a dit que la protection contre l'inflation et les coûts qu'elle implique étaient le principal aspect de la réforme des pensions sur lequel les gens d'affaires avaient des inquiétudes. S'il n'était pas question d'inflation, seriez-vous plus souples à l'égard de la réforme des pensions quant à tous les nombreux autres aspects qu'elle touche?

Étant donné que la présidence m'a fait savoir que c'était ma dernière question, je veux qu'elle englobe le plus possible. Parallèlement, monsieur Baird ou je ne sais plus qui, a dit que la compétitivité ne peut se résoudre d'un seul coup en ce qui a trait à la protection contre l'inflation. Vous parlez de protection totale contre l'inflation, mais il n'existe aucun régime capable d'offrir une telle protection. Ensuite, vous faites une généralité absolue et ne prévoyez aucune possibilité intermédiaire ni à l'égard de la protection contre l'inflation, ni d'échelonnement ou quoique ce soit d'autre. Vous vous opposez totalement à la protection contre l'inflation parce que vous ne pouvez vous protéger complètement contre elle.

Que diriez-vous d'un peu plus de flexibilité en ce qui a trait à la réforme des pensions et à la protection contre l'inflation?

M. Baird: Puis-je répondre, monsieur Reid, et peut-être monsieur Andrew pourra-t-il ajouter quelque chose. Nous ne nous sommes pas opposés complètement à la protection contre l'inflation. Nous nous sommes dits contre le fait qu'elle soit obligatoire, c'est-à-dire qu'on nous oblige à offrir une protection contre l'inflation qui viendra augmenter les coûts dans des

[Texte]

the government cannot afford. That is what we are against, being ordered to do this.

We think the levels of income as shown in that Table I are reasonably adequate. We think that inflation protection provided by the government on the one hand, and by voluntary payments by the private sector on the other, provide a package of retirement income that is satisfactory. I think that is the major difference between us. I sense that this committee, or the authors of this document, strongly feel that a retiree should have 100% replacement of his income. That, to me, is a principle that is unacceptable.

I am now close to retirement in the industrial sense. My children were raised 10 and 15 years ago. I needed a lot more money then than I do now. And that would be true whether I were earning what I am now or substantially less. The responsibilities of people peak in a normal family at age 40 to 55. But in the last years, people in the upper-middle income range and even people of middle income, are saving something for their retirement. Some portion of what they earn is not being spent. Therefore, when the time comes to retire at a somewhat lower level, the first thing that disappears is that they do not have to save so much. They are at the point where they are living on their savings. I think that difference between us and the authors of the green paper is a very important distinction. I hope the committee will reflect on that and consider whether it makes sense to aim for 100% replacement.

• 1915

The Chairman: I think perhaps Mr. Dobell, our Director of Research, is correct. We have had that and I was going to interrupt, but let me say, we are not trying to get at 100%, Mr. Baird. The proposals in the green paper are 70% for the standard of living. It takes into account some of those—not all—it depends on what level you are of course, but some of those changes; that is all.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There is just one question I would like to put to Mr. Wjetfeldt. It comes out of I will not say the disappointment but the hope some of us had that, actually, this group would come forward with some more imaginative proposals to assist us.

Now I realize that we are all constrained by the same document. We have a document before us and that is our order of reference, and we look at it and there are some of us who would like to change it fairly substantially or introduce new ideas and, yet, you are constrained in a way by responding to that document. What I am asking is going to go beyond that.

[Traduction]

proportions que le secteur privé ne peut se permettre et que, je parierais, même le gouvernement ne peut se permettre non plus. Nous nous opposons à ce qu'on nous oblige à accorder cette protection.

Nous pensons que les niveaux de revenu du graphique I sont assez convenables. Nous croyons que la protection contre l'inflation qu'offre le gouvernement d'une part et les contributions volontaires du secteur privé d'autre part, offrent des revenus de retraite satisfaisants dans l'ensemble. Je crois que c'est ce sur quoi nous divergeons le plus. J'ai l'impression que le présent comité ou les auteurs du document sont vraiment convaincus qu'un retraité devrait avoir droit à 100 p. 100 du revenu qu'il avait avant sa retraite. Selon moi, ce principe est inacceptable.

Je suis moi-même à la veille de prendre ma retraite, j'entends du monde de l'industrie. Il y a 10 ou 15 ans, mes enfants étaient encore tous avec moi. J'avais donc évidemment besoin de beaucoup plus d'argent qu'à l'heure actuelle. Et cela serait encore vrai même si je gagnais ce que je gagne à l'heure actuelle ou beaucoup moins. Dans une famille normale, c'est entre 40 et 55 ans que les responsabilités des gens sont les plus lourdes. Dans les dernières années, cependant, ceux qui ont des revenus qui se situent à la partie supérieure de la catégorie des revenus moyens et même ceux qui ont véritablement un revenu moyen font des épargnes en prévision de leur retraite. Ils ne dépensent pas tout ce qu'ils gagnent. Par conséquent, quand vient le temps de la retraite et que le revenu est plus bas, l'une des premières choses qui disparaît est l'obligation d'économiser autant. Le moment est venu où ils peuvent vivre des épargnes qu'ils ont faites. Je pense que la différence entre ce que nous disons et ce que les auteurs du Livre vert soutiennent est une distinction très importante. J'espère que le Comité réfléchira sur le sujet et considérera s'il est logique de viser un remplacement du revenu de 100 pour cent.

Le président: Je crois que M. Dobell, notre directeur de la recherche, a raison. Nous avons discuté de cela et j'allais vous interrompre, mais je voudrais dire que notre but n'est pas d'en arriver à une compensation de 100 pour cent, monsieur Baird. Les propositions que contient le Livre vert sont de 70 pour cent relativement au niveau de vie. Il tient compte de certains de ces changements dépendant du niveau où vous vous trouvez, mais pas de tous, évidemment; c'est tout.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais poser une question à M. Wjetfeldt. Elle m'est inspirée, je n'utiliserai pas le mot déception, mais par l'espoir que certains d'entre nous avions que le groupe que vous représentez nous apporterait des propositions plus originales pour nous aider dans notre travail.

Je comprends que nous devons tous nous concentrer sur le Livre vert. Nous avons ce document, nous devons nous en occuper. Nous l'examinons et certains voudraient y apporter des modifications assez importantes ou y introduire de nouvelles idées et, bien entendu, en quelque sorte, vous devez répondre au document en question. Ce que j'ai à demander dépasse la portée du document.

[Text]

I would like you to consider the way... I am not talking about mandatory or anything of that nature; I am talking about the way in which you could see the RPA being utilized in the private sector in Canada. In a sense, this is a chicken and egg situation. I can see the RPA being built up so that it does provide coverage for those who are not now in any kind of pension plan, but at the same time, I can see it providing a large capital pool in the private sector. And I see that as being governed in such a way that the benefits of that go back into the development of small business in Canada. It overcomes some of the problems that you were talking about earlier. The two in fact could be tied together, if we could only put it forward in the proper manner. I really think, if business were given an opportunity to do this, they should jump on the bandwagon and then utilize it in a way to develop sectors, to move into new technology, to use it for the expansion of business, and for the creation of jobs so that, in fact, we have come to grips with two problems at once.

I wonder if you could just respond to that.

Mr. Baird: I think we have seen the RPA as having great virtue in connection with the portability of pensions and as being used in that way. But I think I hear you suggesting that we ought to mandate contributions into an RPA, particularly...

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, I am not talking about mandatory. I am talking about some of the entrepreneurial spirit that used to be there to get something moving which will provide you... if you do not do it from the point of view of coverage, do it from the point of view of looking for new reserves of capital in Canada, of coming up with... You do not want companies being always either funded by capital from abroad or having to go to locate in other countries. We have really have the capital here if we want to utilize it in the best possible way.

That is what I am saying. Can we not tie these goals together?

Mr. Baird: The question is what the source of funds is to the RPA. Mr. Wjetfeldt, maybe you want to respond.

Mr. Wjetfeldt: John Andrew was going to answer questions on RPA, but this is sort of a diversion, and since you asked me directly, we see the RPA as basically a modification of the RRSPs. And to the extent that you say you are not talking about mandating them, then that is still what it is. The RPA proposal, as stated anyway, is that they are to be invested by the same institutions basically and in the same way as are the RRSPs, presumably with some self-directed RPAs.

• 1920

But in any case, the large amount of funds that have been deposited in RRSPs have not generally gone to small businesses. Our institutions, for one reason or another, have just... most of the lending to new businesses, to innovative new businesses and so forth, does not come from institutions; it comes from uncles, from other businessmen, and then there are

[Translation]

J'aimerais savoir comment... Je ne parle pas d'obligation ou de quoi que ce soit de ce genre; je parle de la façon dont vous verriez l'utilisation des CPE dans le secteur privé au Canada. En un certain sens, cela revient un peu à l'histoire de l'oeuf et de la poule. J'entrevois l'introduction du CPE comme moyen d'offrir une certaine protection à ceux qui ne peuvent profiter d'aucun genre de régime de pension à l'heure actuelle, mais en même temps, je le perçois comme un apport de capitaux important pour le secteur privé. Et je vois tout cela organisé de façon à ce que les cotisations aillent pour le développement de la petite entreprise au Canada. Cela résoud certains problèmes que vous mentionniez plus tôt. Nous pourrions faire d'une pierre deux coups si nous parvenions à organiser le système de façon adéquate. Je pense vraiment que si le monde des affaires se voyait donner une possibilité de ce genre, il devrait s'embarquer d'emblée et s'en servir pour développer certains secteurs, aller vers de nouvelles techniques et l'utiliser pour élargir son marché et créer des emplois de façon à régler, ce faisant, deux problèmes du même coup.

Pourrais-je avoir votre réaction là-dessus.

M. Baird: Nous avons vu les grandes possibilités qu'offrent les CPE par rapport à la transférabilité des pensions et à ce que vous dites. Je pense cependant que vous sous-entendez que nous devrions rendre les cotisations dans un CPE obligatoires, particulièrement...

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non, je ne parle pas d'obligation. Je veux parler de l'esprit d'entreprise qui existait de par le passé et qui nous permettait de mettre en place certaines choses qui permettent... Si vous ne le faites pas dans un but de protection, faites-le pour découvrir de nouvelles réserves de capitaux au Canada, d'arriver avec... Vous ne voulez pas voir les compagnies être toujours financées par des investissements venant de l'étranger ou devoir s'installer dans d'autres pays. Nous avons tous les capitaux nécessaires ici si nous voulons nous en servir adéquatement.

C'est mon avis. N'y a-t-il pas moyen de relier ces deux objectifs ensemble?

M. Baird: La question est de savoir d'où provient l'argent du CPE. Monsieur Wjetfeldt, peut-être voulez-vous répondre.

M. Wjetfeldt: John Andrew était censé répondre aux questions reliées au CPE, mais nous divergeons un peu, et puisque c'est à moi que vous vous adressez directement, je vous répondrai que nous voyons les CPE comme une modification des REER. Tant qu'il n'est pas question de les rendre obligatoires, cela reste vrai. De la façon dont elle est formulée, la proposition relative aux CPE dit qu'ils seront investis par les mêmes institutions et de la même façon que les REER le sont, peut-être avec certaines possibilités de CPE autogérés.

Mais quoiqu'il en soit, en général, la plus grande partie de l'argent déposé dans les REER ne retourne pas dans les petites entreprises. Nos institutions, pour une raison ou une autre, se sont contentées... la plus grande partie de l'argent prêté aux nouvelles entreprises, entreprises innovatrices et le reste, ne provient pas des institutions, il vient de la parenté, d'autres

[Texte]

bank loans. But the equity is usually from families and friends. In smaller towns and local communities within larger cities, it is local businessmen who fund a lot of the new businesses; they have pooling-type arrangements, very many different, informal-type arrangements.

We have recommended that the RRSPs, quite apart from the RPAs, that the RRSPs be available, on a limited advocacy of some type of basket clause, to be invested in smaller firms. That type of thing.

Most of the proposals to get money into the formation of new businesses, and innovative businesses in particular, does not work very well. It usually amounts to some type of grant and most of the small businesses cannot apply, and so forth, and that is why we have been vociferous that the main thing is to integrate it within the tax system, because that is the way you really reach the small firms, if needed. Their accountant finds out about it, and that is the way that it really reaches the businesses where it is required.

I feel very much the way you do. The pension issue, we have felt, needs to at least respond in a minimal way as far as CFIB is concerned, and we have been happy to be in this group. But generally, our imaginative work goes into trying to make Canadians aware of the entrepreneurial opportunities. That is where we try to concentrate our work, in the education of the opportunities in self-employment. The competitive reality is that we are going to have to look to that area for job creation.

I am hopeful that a lot of established small businesses will find these group-type plans of the type that Sault Ste-Marie, for example, introduced last year through the Chamber of Commerce. They had what they thought was a rather poor marketing beginning, and yet in the fall of 1982, the worst year for 50 years, they had quite a number—a small number of businesses, but still a number of businesses, take up this plan, and a number of the insurance companies have gathered together to initiate it.

How much emphasis has the government put on letting small employers know what they could do? It seems to me they advertise lotteries, and get people aware of a number of different things. What effort has really been made? We are just starting. It is a wide open field. I think a lot is going to be done. That is why I made my earlier comments about the opportunity. I think a lot of small businesses would like to offer something, and I think a lot more are, and I think a lot more will.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): Thank you, Mr. Chairman.

[Traduction]

hommes d'affaires et, bien entendu, des banques. L'investissement provient généralement des familles et des amis. Dans les petites municipalités et les collectivités locales faisant partie de grands centres, ce sont les entrepreneurs locaux qui financent beaucoup de nouvelles entreprises. Ils s'organisent toutes sortes d'investissements en commun et d'arrangements pris selon les situations qui se présentent.

Nous avons recommandé qu'il soit possible par le biais d'une espèce de disposition générale, que les REER, contrairement aux CPE, soient investis dans de petites entreprises.

La plupart des systèmes pour obtenir de l'argent pour la formation d'entreprises nouvelles et surtout d'entreprises innovatrices ne fonctionnent pas très bien. Ce sont presque toujours des systèmes de subventions quelconques auxquelles les petites entreprises ne sont pas éligibles, et le reste, et c'est la raison pour laquelle nous avons soutenu très fortement qu'il fallait intégrer cela au système d'imposition parce que c'est la seule façon d'atteindre véritablement les petites compagnies, le cas échéant. Leurs comptables ne peuvent faire autrement que de découvrir la chose et c'est la façon dont elle peut atteindre véritablement les entreprises là où il le faut.

Je suis pas mal de votre avis. La question des pensions doit, selon nous, répondre aux besoins au moins de façon minimale en ce qui concerne la CFIB, et nous avons été heureux de faire partie de ce groupe. Généralement, nos activités « créatrices » se concentrent plus sur l'aspect de faire connaître aux Canadiens les possibilités qui existent dans le monde de l'entreprise. C'est dans ce secteur que nous essayons de concentrer nos efforts pour faire connaître les possibilités de travail indépendant. La réalité est que nous allons devoir examiner ce secteur de près pour la création d'emplois.

J'ai bon espoir que plusieurs petites entreprises établies vont découvrir les régimes de groupe comme celui de Sault-Sainte-Marie, par exemple, introduit l'année dernière par la Chambre de commerce. Bien qu'elle n'ait fait, de son propre aveu, qu'une campagne de publicité plutôt mitigée, elle a quand même réussi, à l'automne de 1982, la pire année dans les derniers 50 ans, à obtenir un bon nombre d'adhésions—un petit nombre d'entreprises, mais quand même un certain nombre, adhèrent au régime et plusieurs compagnies d'assurance se sont données la main pour l'offrir.

Qu'a fait le gouvernement pour faire connaître aux petits employeurs les possibilités qui s'offraient à eux. Le gouvernement me semble faire beaucoup de publicité à propos des loteries et faire connaître bien des choses aux gens. Quel effort a-t-on réellement fait? Ce n'est qu'un début. Il s'agit d'un domaine tout nouveau. Je pense que beaucoup va être fait. C'est la raison pour laquelle j'ai fait les observations que j'ai faites à propos des possibilités. Je pense que beaucoup de petites entreprises aimeraient offrir quelque chose à leurs employés. Plusieurs le font déjà et je crois qu'un beaucoup plus grand nombre encore le feront à l'avenir.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

[Text]

The Chairman: I would like to ask some questions now, if I could.

Mr. Wjetfeldt, just à propos of what Miss MacDonald has just raised, let us assume that there is a general consensus that we cannot mandate private pensions, and therefore what we would like to do is design a tax incentive system so that it would entice small business, in particular, to begin to offer more pension plans. In the past, we have attempted to do that since—I suppose various tax changes go back into the sixties; Registered Retirement Savings Plans, those kind of things.

How would the small business group react to a proposal whereby, if you were an owner of a small business, we would raise the limits of deferred profit-sharing or at least of deferred profits or Registered Retirement Savings Plans, from \$5,500, as an example, to \$11,000, if you owned a business that offered a pension plan to workers, and design it such that it would not kick in unless it was at three-quarters of the average industrial wage, as an example? I mean, how do you think it would react?

In other words, should the incentives be directed at the employer or the employee? Where do you think we would get the best response to get better coverage for workers in small businesses?

Mr. Wjetfeldt: Well, I do not know. It depends on what they are. I think a number of our businesses have answered surveys or wrote in extra comments to the effect that, "I have young employees and they do not want to be in." I think that would be our experience. The incentives would have to apply to employees as well as employers. Yes.

• 1925

The Chairman: But as an example of that, in the present system, let us say if you are an employee, you can go to \$3,500 and put it into a registered retirement savings plan as a way of tax deferral, if you will. I suppose, if you have no access to pension, it is what, \$5,500 at the present time? I am looking at this gentleman here, because he knows the system; he designs pensions.

Now, a lot of groups have come to us and said: Look, if the intent is to get a better pension system in place, why do you not leave us to be in the private sector and let us make that assumption, but give us better incentive and remove the \$5,500? It has not been indexed since 1977. Why do you not make it \$11,000 or \$12,000? That is what some small businesses have come to me.

Now, I am just saying to you that at some point, if I really wanted to make an incentive to get at this problem—because it really has not significantly improved in 15 years—it is a

[Translation]

Le président: J'aimerais poser quelques questions si vous me le permettez.

Monsieur Wjetfeldt, pour en revenir à ce que M^{lle} MacDonald disait, disons que nous nous entendons à l'effet que nous ne pouvons rendre les pensions privées obligatoires et que, par conséquent, ce que nous voudrions parvenir à faire, serait d'élaborer un système relié à l'imposition qui encouragerait la petite entreprise en particulier, à commencer à offrir plus de régimes de pension. De par le passé, nous avons essayé de le faire en apportant diverses modifications au système d'imposition qui remontent, sauf erreur, aux années 60; je parle des régimes enregistrés d'épargne retraite et autres régimes du genre.

Comment le secteur de la petite entreprise réagirait-il à une proposition qui permettrait, pour le propriétaire d'une petite entreprise, d'augmenter les limites du partage des bénéfices différés ou à tout le moins des bénéfices différés ou des régimes enregistrés d'épargne retraite de 5,500 dollars, par exemple, à 11,000 dollars, pour les propriétaires d'entreprises qui offrent un régime de pension à leurs employés, et d'organiser le système de façon à ce que ce qu'il ne s'applique que lorsque le salaire atteint les trois quarts de la moyenne du salaire de l'industrie, par exemple? Comment réagirait la petite entreprise, à votre avis?

Autrement dit, les avantages devraient-ils être axés vers l'employeur ou l'employé? Selon vous, où obtiendrions-nous la meilleure réponse pour assurer une meilleure protection aux travailleurs des petites entreprises?

M. Wjetfeldt: Je ne sais pas. Cela dépend de leurs conditions. Je crois que bon nombre de nos entreprises ont répondu à des enquêtes ou fait part de remarques disant qu'elles avaient de jeunes employés à leur service et que ces derniers ne voulaient pas participer à des régimes de ce genre. C'est à peu près ce que nous avons perçu. Les avantages devraient aller autant aux employés qu'aux employeurs. Oui.

Le président: Mais le système actuel permet, par exemple, quand on est un employé, de prendre 3,500 dollars et de l'investir dans un régime enregistré d'épargne-retraite comme moyen de différer son impôt personnel, si vous voulez. Je pense que le montant permis quand on ne participe pas déjà à un régime de pension est de 5,500 dollars à l'heure actuelle? Je m'adresse à ce monsieur ici parce qu'il connaît le système; il prépare des régimes de pensions.

Beaucoup de groupes nous ont dit que si l'intention était vraiment de mettre un meilleur système de pensions en place, il faudrait tout mettre entre les mains du secteur privé, lui laisser le soin de tout cela, lui donner de meilleurs avantages et éliminer le 5,500 dollars. Il n'a pas été indexé depuis 1977. Plusieurs nous ont demandé pourquoi le montant admissible ne pourrait pas être de 11,000 ou de 12,000 dollars. C'est ce que certaines petites entreprises m'ont suggéré.

Je dis tout simplement que jusqu'à un certain point, si je voulais vraiment parler d'avantage pour régler ce problème—parce qu'il n'a pas été amélioré de façon significative depuis 15

[Texte]

women's issue. If you look in the tables, from three-quarters of the average industrial wage and up, it is females. I would like you to consider over the next couple of weeks—hopefully, we are going to have another session with you in Toronto—incentives that you feel, from a small business standpoint, could be put in place, recommendations we could make that would go a long way to improving pension plan coverage for the workers, tied in to increased benefits, I suppose, to employers. The CLHIA or CLIA have come to us, and one of their proposals was to design a system at three-quarters of the average industrial wage and over. If I could, I would like to get more response in that area so we can improve coverage.

Mr. Andrew: You might couple that with Mr. Bulloch's notion of letting the proceeds go back into the same small business to create jobs.

The Chairman: Yes, good. Surely, if we collectively put our brains together, we can design a system that can alleviate some of those concerns small businesses have, which is that when you do create the pool of capital it does not get directed to where it is needed. Surely we can get some sort of design going.

Can I ask Mr. Baird this? From the standpoint of the business community, how do you view a pension? Do you view it as a reward for long service? Is it viewed as a deferred wage? What is it viewed as?

Mr. Baird: These are like religious arguments.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It is in the eyes of the beholder.

Mr. Baird: It is viewed as part of a total compensation package, like a health plan or life insurance plan. All those things have costs and all those things have value to the beneficiary.

The Chairman: Okay, a lot of the labour groups have come before us, and they have said they view it as a deferred wage from this standpoint. They said: If we did not take it at the bargaining table in pensions, we would have had it in cash. All right?

Mr. Baird: I have heard that argument, yes.

The Chairman: There is one that has come before us.

Now, a number of interesting groups have come before this committee from labour and consumers and pension groups, etc. What they have said to us is to be very careful, when we go to improve the system, that we do not make it so there is a trend or a pressure put on the system to more money-purchase plans. They feel, basically, defined benefit, whether it is flat rate or the final best five-year average, is not a bad system.

[Traduction]

ans—qu'il s'agit d'une question qui touche les femmes. Si vous regardez les tableaux, à partir des trois quarts de la moyenne du salaire dans l'industrie en montant, il s'agit de femmes. J'aimerais, au cours des deux prochaines semaines, que vous examiniez—en espérant que nous allons de nouveau nous rencontrer à Toronto—certains avantages qui, à votre avis, du point de vue de la petite entreprise, pourraient être mis en place et certaines recommandations que nous pourrions faire qui permettraient d'améliorer sensiblement la protection qu'offrent les régimes de pensions aux travailleurs qui auraient trait, je suppose, à des bénéfices accrus pour les employeurs. La CLIA nous a fait part de propositions dont une consistait à mettre sur pied un système qui s'appliquerait à partir des trois quarts de la moyenne du salaire dans l'industrie en montant. Si c'était possible, j'aimerais obtenir d'autres réactions à cet égard pour améliorer la protection accordée.

M. Andrew: Vous pourriez relier cela à l'idée de M. Bulloch qui voudrait que les bénéfices retournent à la petite entreprise pour créer des emplois.

Le président: Oui, très bien. Évidemment, si nous nous mettons tous ensemble, il y a moyen de mettre sur pied un système qui peut minimiser certaines des difficultés auxquelles font face les petites entreprises qui surviennent quand on crée un système permettant d'accumuler certaines sommes qui ne sont pas redistribuées là où on en a besoin. Il y a sûrement moyen de mettre quelque chose en marche.

J'aimerais demander à M. Baird quelle est l'idée du monde des affaires au sujet de la pension. Voyez-vous la pension comme une récompense après plusieurs années de services? S'agit-il pour vous d'un salaire différé? Comment percevez-vous la pension?

M. Baird: Cela ressemble un peu aux conceptions vis-à-vis la religion.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui mais du point de vue d'un observateur.

M. Baird: La pension est considérée comme un élément qui fait partie d'un ensemble de compensations, comme un régime de soins médicaux ou d'assurance-vie. Tous ces régimes coûtent de l'argent et ont une certaine valeur pour le bénéficiaire.

Le président: Beaucoup de groupes syndicaux nous ont dit voir la pension comme un salaire différé. Ils soutiennent que s'ils n'obtenaient pas cet argent sous forme de pensions à la table de négociation, ils l'auraient en argent sonnante. Voilà.

M. Baird: J'ai déjà entendu cet argument, oui.

Le président: C'est un argument qu'on nous a servi.

Nous avons aussi reçu un certain nombre de groupes fort intéressants du monde du travail, des consommateurs, des pensions, etc. Ils nous ont prévenus de faire bien attention, en tentant d'améliorer le système, de ne pas risquer de créer une tendance ou une pression sur le système vers un accroissement des régimes à cotisation fixée d'avance. Ils considèrent que le système à prestations déterminées, que ce soit à un taux fixe ou

[Text]

Now, my concern is, if we view this as a deferred wage—this is pressure we are getting from others who are claiming that—and we end up with an emerging work pattern that is totally different from what we have witnessed in the 1960s and the 1970s . . . Let us assume now that we think the work pattern in the 1980s and 1990s is going to be a much more mobile workforce; we will not be spending as much time with the same employer. Then if we design a pension system to accommodate that kind of emerging work pattern, basically we are going to be putting even more pressures towards a money-purchase pension system.

What are your comments on that? Where would you view the greatest threat to defined-benefit packages in the proposals in the green paper?

Mr. Baird: I am not sure I am competent to give you an answer on this one.

The Chairman: My worry now, Mr. Baird, is this. Let us assume we accept it as a deferred wage and the employee works for you; and let us assume that in the system we make it a five-year vesting, all right?

Mr. Baird: Yes.

The Chairman: He quits at six years; he wants his deferred wage, and he wants it placed in an RPA. If we go through with a lot of proposals in the green paper, such as excess interest, that is going to put a lot of pressure onto this money purchase. So is that the greatest concern the business community would have in these areas of the green paper proposals, if you had to number them?

Mr. Baird: Let me get some help from my banking colleague here, Mr. MacIntosh.

• 1930

Mr. MacIntosh: I do not know if it will help, Mr. Baird, but I would think inflation would be the biggest single pressure that would cause a drift towards money-purchase plans, because the employer would find, as he now does under a final average benefits plan, that he is bearing the whole risk of the ability of his fund to produce the rate of return required to pay for a final average benefit plan.

I am not sure your premise that there will be a move towards much greater mobility and shorter terms of employment reflects what I see around in the last year or two, with serious unemployment and the prospects, according to the Economic Council and other boys, that relatively high unemployment is going to persist in the 1980s. The response I see in people is to stay with the job they have. It is very

[Translation]

basées sur la moyenne des cinq dernières années, n'est pas un mauvais système.

Or, je me demande, si nous considérons la pension comme un salaire différé—pour répondre à la pression exercée par certains qui soutiennent cela—et si nous aboutissons à un système totalement différent de celui des années 60 et 70 . . . Supposons maintenant que le système dont nous serons témoins dans les années 80 et 90 va comporter une main-d'oeuvre beaucoup plus mobile; nous ne resterons pas aussi longtemps au service du même employeur qu'auparavant. Si nous élaborons un système de pensions pour prévoir ce genre de chose, nous allons, en bout de course, mettre encore plus de pressions vers un système de régimes à cotisation fixée d'avance.

Quelle est votre idée là-dessus? Qu'est ce qui menacerait le plus les régimes à prestations déterminées des propositions du Livre vert?

M. Baird: Je ne suis pas certain d'être suffisamment versé en la matière pour vous répondre.

Le président: Voilà ce qui m'inquiète, monsieur Baird. Supposons que nous acceptons l'idée que la pension soit un salaire différé et que l'employé travaille pour vous; et supposons que le système prévoit une attribution de la cotisation patronale de cinq ans, ça va?

M. Baird: Oui.

Le président: L'employé quitte votre service après six ans. Il veut son salaire différé et désire qu'il soit placé dans un CPE. Si nous allons de l'avant avec plusieurs des propositions du Livre vert, un intérêt excédentaire de ce genre, cela va mettre beaucoup de pression du côté des régimes à cotisation fixée d'avance en question. La plus grande difficulté que verrait le monde des affaires sous ces aspects des propositions du Livre vert serait-elle de faire les calculs nécessaires?

M. Baird: Permettez-moi de demander l'aide de mon collègue ici présent, M. MacIntosh.

M. MacIntosh: Je ne sais pas si ce que je vais dire va vraiment être d'un grand secours, monsieur Baird, mais je pense que l'inflation serait la pression la plus grande qui pourrait provoquer une orientation vers les régimes à cotisation fixée d'avance parce que l'employeur s'apercevrait, comme c'est le cas à l'heure actuelle avec les régimes de prestations basées sur la dernière moyenne, qu'il est le seul à supporter tout le risque de la capacité de son fonds à produire le rendement suffisant pour être capable d'assumer les frais qu'implique un régime de prestations fondées sur les dernières années de service.

Je ne suis pas sûr que ce que vous dites à l'effet qu'il y aura une tendance vers une mobilité accrue et des périodes d'emploi plus courtes corresponde bien avec ce dont j'ai été témoin au cours de la dernière ou des deux dernières années quand on tient compte du niveau de chômage élevé qui prévaut et des indications, selon le Conseil économique et divers autres organismes, que le taux de chômage restera assez élevé dans

[Texte]

evident. The turnover has dropped off enormously in the economy. If unemployment stays high in the 1980s—if that project is right; I hope it is not, because if it is, then mobility is not going to go up, it is going to go down. Therefore you will not have that sort of very rapid portability thing leading towards...

The Chairman: I understand what you are saying. From our standpoint as a committee, if we were to make recommendations on pension reform based only on the performance of the economy in the last two years—but we are not going to do that. I agree that that will have a severe impact on the work pattern that is going to emerge probably over the next short term: five or six years. We are trying to come to grips with what kind of a work pattern is going to emerge, as well, because that affects pension planning to some extent.

May I ask another question? This is on this inflation protection. I think I should premise this—I think basically what the evidence that we have had as a committee clearly indicates is that those businesses that do have private pension coverage for their workers have done a relatively good job, Mr. Baird, in the sense of using any excess interest in their pension funds to do one of two things: to give ad hoc increases to retirees, or to increase planned benefits. That is what we have found. We have not found that in many cases, although we have heard from some employers—I am not going to name them here, because I do not want to be wrong in my memory—some have used them to decrease employer costs. But the majority have used them to increase benefits to existing workers or to give ad hoc increases to retirees.

Apropos of, I suppose, the idea or the philosophy of labour that pensions are a deferred wage, what they are saying is that if it is a deferred wage, then pensioners should have an equal voice in how those excess interests are used. In other words, what they feel is that in some cases, for instance, where you have had an excess interest in a pension fund and it has been used to increase benefits for existing workers and nothing was given to the present retirees—they are saying that that is not fair; it is not equitable treatment.

Let me make an assumption. I know if you are really a good politician, when you get asked hypothetical questions, or if you are ever asked hypothetical questions in the House, you say we never answer hypothetical questions, and you cannot get yourself in trouble. But if you can work your way around that situation, let us assume we agree that there should not be any retroactive proposals for inflation protection. Let us assume that the proposal in the green paper was too rich, but we have to recognize the problem of equitable sharing of excess interest between existing workers and retirees. What proposals would you from the business community give to this committee to be able to share that equally between the two groups?

[Traduction]

les années 80. La réaction des gens est de ne pas quitter l'emploi qu'ils ont. C'est bien évident. Le taux de roulement a baissé énormément dans l'économie. Si le chômage demeure élevé dans les années 80, si cette projection est juste, ce qu'elle n'est pas, j'espère, la mobilité ne va pas augmenter, elle va plutôt diminuer. Il n'y aura donc pas le genre de transférabilité très rapide menant à...

Le président: Je comprends ce que vous dites. De notre point de vue, en tant que Comité, si nous avions à faire des recommandations sur la réforme des pensions fondées uniquement sur le rendement de l'économie au cours des deux dernières années—mais ce n'est pas ce que nous allons faire. Je suis d'accord que cela va avoir un effet important au niveau du système de la main-d'oeuvre qui verra le jour probablement dans un avenir assez proche, dans les cinq ou six prochaines années, peut-être. Nous tentons aussi, bien entendu, de savoir ce que ce système sera parce qu'il a, évidemment, une certaine influence sur la planification des pensions.

Puis-je poser une autre question au sujet de la protection contre l'inflation? Je pourrais dire tout d'abord que je pense que ce que les témoignages qui nous ont été présentés démontrent clairement est que les entreprises qui offrent une protection à leurs employés par le biais d'un régime de pensions privé ont fait un assez bon travail, monsieur Baird, dans le sens qu'elles ont utilisé l'intérêt supplémentaire qu'elles ont retiré de leurs fonds de pensions pour donner des augmentations à leurs retraités ou augmenter les prestations futures. C'est ce que les témoignages nous ont révélé. Nous n'avons pas vu beaucoup de cas, bien que la chose nous ait été rapportée par certains employeurs que je ne vais pas nommer de crainte de faire erreur, où les intérêts en question ont été utilisés pour réduire les frais de l'employeur. La plupart ont utilisé les intérêts pour accroître les crédits des travailleurs en poste ou pour donner des augmentations spéciales aux retraités.

À propos de l'idée ou de la notion que soutiennent les syndicats que les pensions sont un salaire différé, ce qu'ils disent est que s'il s'agit effectivement d'un salaire différé, les retraités devraient alors avoir leur mot à dire au sujet de l'utilisation de ces intérêts supplémentaires. Autrement dit, ils disent que dans certains cas, par exemple, lorsque les fonds de pensions ont généré des intérêts supplémentaires et que ceux-ci ont été utilisés pour augmenter les crédits des travailleurs en poste à l'heure actuelle et que rien n'a été donné aux retraités—they disent que cela n'est pas juste, que ce n'est pas équitable.

Faisons une supposition. Je sais que lorsqu'on est bon politicien et que des questions hypothétiques sont posées à la Chambre ou ailleurs, il est préférable de ne jamais répondre à des questions de ce genre pour éviter les problèmes. Supposons quand même que la proposition du Livre vert soit trop généreuse, il faut quand même reconnaître le problème du partage équitable de l'intérêt supplémentaire entre les travailleurs actuels et les retraités. Quelles propositions, vous, du monde des affaires, feriez-vous au Comité pour partager cet intérêt de façon juste entre les deux groupes?

[Text]

Mr. Baird: Would it be fair to defer the answer to that question, Mr. Chairman, until we meet again? I do not think really we should talk off the cuff. That is a very broad and tough question, and we will get together and talk about it and come back.

The Chairman: All right.

Mr. Baird: In fact, we might even start by quibbling about whether there is any excess interest.

The Chairman: All right. That is fair.

Mr. Baird: That is the first quibble; but let us not debate tonight. Let us come back and give a considered answer.

The Chairman: Fine.

Other groups have come before us, Mr. Baird, business groups, and have said they might not agree with the proposals in the green paper on inflation protection. They think it is too rich. They also question whether or not any system could withstand the retroactivity of it. But they do agree that there could be a design in the system where you could achieve that equity, the equitable treatment of the two, and they would be prepared to give us different answers from what your business community has. So perhaps you could just keep that in mind for the next meeting as well.

• 1935

On the issue of costs, and that is where we began, I suppose, it intrigued me basically that the Mercer group did agree that the coverage numbers are relatively the same between the Mercer Report—correct me if I am wrong on any of these—and the green paper. You agree that if we went through with the reforms in the green paper, there is not very much difference between costing in that post-reform world between the Mercer and the green paper. That is where that line of questioning began at the beginning. The difference of opinion regarding the relative cost of improvements lies largely in the assumptions built. Okay?

I guess the question I would like to ask is whether in your opinion, from the business community, 3.9% for a flat benefit plan is too high? The numbers on the post-reform cost show for the Green Paper 3.9% as a percent of payroll and Mercer's is 3.7%. In your opinion from the business community is that too high?

Mr. Baird: I do not recognize those numbers at all. I recognize that they are in the study, but I do not recognize them in the real world. Without inflation protection, in my own company we are looking at 10% or 12% of total payroll for all our pension costs; the idea that 3.9% or 6.9% will hack it, is to me unfathomable. I just do not understand the numbers.

[Translation]

M. Baird: Serait-il possible de reporter la réponse à cette question jusqu'à notre prochaine rencontre, monsieur le président? Je ne pense pas qu'il serait prudent de faire d'à peu près à ce sujet. C'est une question très vaste et très difficile et nous allons nous réunir et en discuter et en reparler plus tard.

Le président: Très bien.

M. Baird: En fait, nous pourrions même débattre la question de savoir s'il y a effectivement eu des intérêts supplémentaires.

Le président: Très bien. Ça va.

M. Baird: C'est une des premières choses sur laquelle nous pourrions être en désaccord; mais laissons tomber pour ce soir. Nous y reviendrons avec une réponse plus sûre.

Le président: Bien.

D'autres groupes qui ont témoigné nous ont dit, monsieur Baird, qu'ils ne seraient pas d'accord avec les propositions du Livre vert relativement à la protection contre l'inflation. Ils pensent que c'est trop généreux. Ils mettent aussi en doute la possibilité qu'un système quelconque puisse supporter l'aspect de la rétroactivité qui y est impliquée. Ils sont cependant d'accord à l'effet que le système prévoit quelque chose qui permettrait d'atteindre le niveau de justice ou le traitement équitable des deux groupes recherché et ils se sont dits prêts à nous donner différentes réponses à partir de ce que le groupe que vous représentez possède. Donc, peut-être pourriez-vous garder simplement cela à l'esprit pour la prochaine réunion aussi.

Au sujet des coûts, et c'est là que nous avons commencé, je suppose, j'ai été surpris que le groupe Mercer accepte que les chiffres reliés à la protection soient relativement les mêmes entre le rapport *Mercer*—qu'on me corrige si je me trompe—et le Livre vert. Vous êtes d'accord que si nous allions de l'avant avec les réformes proposées dans le Livre vert, il n'y aurait pas beaucoup de différence au niveau des coûts après la réforme entre le rapport *Mercer* et le Livre vert. C'est à ce propos que les premières questions ont été formulées. La divergence d'opinion au sujet du coût relatif des améliorations réside pour une grande part dans les suppositions qui sont faites. Nous sommes d'accord?

J'aimerais vous demander si, selon vous, du point de vue du monde des affaires, le pourcentage de 3,9 pour un régime de prestations forfaitaires est trop élevé? Les chiffres des coûts après réforme indiquent un pourcentage de 3,9 p. 100 dans le Livre vert alors que dans le rapport *Mercer*, il est de 3,7 p. 100. À votre avis, ce chiffre est-il trop élevé?

M. Baird: Je n'admets pas ces chiffres du tout. Je reconnais qu'ils font partie de l'étude, mais je ne pense pas qu'ils reflètent la réalité. Sans protection contre l'inflation, en ce qui concerne ma propre compagnie, les coûts reliés aux pensions se situent à 10 ou 12 p. 100 du total de l'enveloppe salariale. L'idée qu'un pourcentage de 3,9 p. 100 ou de 6,9 p. 100 va suffire est un mystère pour moi. Je ne m'y entends pas tellement avec les chiffres.

[Texte]

Let me ask the experts to comment.

Mr. McCaw: I think the absolute numbers are a little misleading and, frankly, the fact that our post-reform absolute numbers coincide within one-tenth of a point for the five prototype plans in the private sector, is absolute chance, absolute chance. We did not have the same data base; we did not have the same assumptions; we did not have the same funding methodology. It is absolute chance.

I think far more important than the absolute numbers are the percentage increases. The private sector, we are suggesting, is going to be faced, those employers who are already giving a reasonable level of inflation protection—a 40% level which was one of the measures done in the green paper—are going to be faced with about a 35% increase in their pension costs, whatever their pension costs may be. If they are giving no inflation protection, and there are some employers who are at that extreme, are probably faced with a better than 50% increase in their costs. We place no credence on a 9.4% versus a 9.3%. We place far more credence on the percentage increase in cost, because none of those prototype plans—it is like the man with the 2.4 children, he does not exist—really exist in any sense in private industry. They are all “around”, you know, higher, lower, more or less.

The Chairman: Well, look, believe you me, the question I asked Mr. Baird at the beginning—or I probably interrupted one of my members of the committee—and I said: If I were sitting across the table from me and I were an employer who gives out these pension plans, I would say you are talking to the wrong guy, probably. But given that, there is also an awareness in the country that if we are going to improve the system, some of these things that we have talked about, the vesting, the portability, survivors' benefits—they have to be addressed. In other words, I do not want to create a system whereby, because you are such good guys I will eliminate the need for pensions, period. We mandate them out of existence; we all go along the lines of the small business group. I am not suggesting that at all.

Just so that at the next meeting we can have maybe more detail—because I know it is getting late—on this whole area, Mr. Baird, of whether or not it is treated as a deferred wage or otherwise, you know, to improve the portability. That has been a great concern to business; that when we go to recommendations in that area, and this is going to affect those who do have pension plans, that we be very careful in the rules of ownership we apply to that RPA. Should half of it remain with the employer and half go to the employee—that kind of ideas. If you could give some thought to those areas.

[Traduction]

Demandons plutôt aux experts de nous dire ce qu'ils en pensent.

M. McCaw: Je pense que les chiffres sont un peu trompeurs et, franchement, le fait que les coûts après réforme coïncident à un dixième de un pour cent près pour les cinq modèles de régimes du secteur privé est une complète coïncidence, une coïncidence à l'état pur. Nous n'avons utilisé ni les mêmes données de base, ni les mêmes hypothèses et ni même une méthode semblable relativement au financement. Ce n'est que pure coïncidence.

Je crois que les pourcentages d'augmentation sont beaucoup plus importants que les chiffres absolus. Les employeurs du secteur privé, croyons-nous,—en particulier ceux qui offrent déjà un niveau raisonnable de protection contre l'inflation—un niveau de 40 p. 100, un des chiffres avancés dans le Livre vert—vont devoir faire face à une augmentation d'environ 35 p. 100 de leurs coûts reliés aux pensions, et ce, sans égard à leur niveau actuel. S'ils n'accordent aucune protection contre l'inflation, ce que certains employeurs ne font pas, ils vont probablement se retrouver avec une augmentation supérieure à 50 p. 100 de leurs coûts. Nous n'accordons aucune crédibilité à un pourcentage de 9,4 p. 100 par opposition à un pourcentage de 9,3 p. 100. Nous en accordons beaucoup plus au pourcentage d'augmentation des coûts parce qu'aucun des modèles de régimes qui nous sont présentés n'existe vraiment dans l'industrie privée, pas plus que celui qui a 2,4 enfants dont nous parlent les statistiques. Ils se situent tous autour de ce chiffre, vous savez, plus haut, plus bas, plus ou moins.

Le président: Bien, croyez-moi, la question que j'ai posée à M. Baird au début, ou lorsque j'ai probablement interrompu un des membres du Comité, était que si j'étais assis de l'autre côté de la table et que j'étais un employeur qui accorde des régimes de pensions de ce genre, je dirais probablement que vous ne vous adressez pas à la bonne personne. Mais cela dit, l'opinion semble assez répandue par tout le pays que pour améliorer le système, il faut que certains problèmes parmi ceux dont nous avons parlé soient réglés, en l'occurrence les cotisations patronales, la transférabilité, les prestations des survivants, et le reste. Autrement dit, je ne veux pas créer de système par lequel, étant donné que vous êtes tellement de bons garçons, je vais éliminer la nécessité des pensions, point. Nous ordonnons leur élimination et nous exauçons les vœux du secteur des petites entreprises. Ce n'est pas ce que je suggère du tout.

Je voudrais tout simplement avoir plus de détails lors de la prochaine réunion—parce que je sais qu'il se fait tard—à propos de l'ensemble de cette question, monsieur Baird, à savoir s'il s'agit d'une question de salaire différé ou non, vous savez, pour améliorer la transférabilité. Le monde des affaires se préoccupe beaucoup de cette question et nous recommande, pour nos propositions qui la concerneront et qui affecteront ceux qui ont des régimes de pensions, d'être très prudents en ce qui a trait aux règles reliées à la propriété que nous appliquerons à ces CPE. Serait-il bon que la moitié demeure entre les mains de l'employeur et que l'autre moitié aille à l'employé, enfin, ce genre d'idée. J'aimerais que vous examiniez ces points.

[Text]

I think I speak on behalf of most of the committee members when I say that we did not see this brief until Monday when we came back in from western Canada. We have not had a great deal of time to be able to digest numbers, etc., although Miss MacDonald did stay up until 2.00 a.m.; mine was 1.25 a.m.; Evidently I can read faster; I have no idea.

• 1940

I would like just to comment that I think it is a fair statement to be made on behalf of committee members that, believe you me, basically I think from what we have seen so far we have a fairly sound system. I think we are in agreement that it can have areas of improvement, and we really want to be very careful that when we make any recommendations they do not fundamentally upset that delicate balance that has evolved between government and the private sector; but in terms of that private sector I would want to be careful about how it affects money purchase versus the benefit plans, and I would like you to give some thought to that. I am going to be much more prepared in this area, I would hope, for the next four-hour session we have with you in Toronto in those areas because it is a concern that has been . . .

Mr. MacIntosh: Did you say four hours, sir?

The Chairman: We do this every day.

I am sure that the director of research also has questions he would like to ask, but I think in light of the fact that it is now 7.40 p.m. I would like to have a bit of a break.

May I thank you and the group for the amount of time that the business community has put into the cost analysis. I would say that in terms of debt it is probably the most adequate study that has been presented to this committee, and I would like to reserve the time really to go over it some more.

Mr. Baird, may I thank you and the group for travelling here to Ottawa, and be cognizant, I suppose, that we are going to be travelling to Toronto to save you the . . .

Mr. Baird: Mr. Chairman, we thank you on behalf of the BCPP for giving us such a full, frank hearing and giving us the opportunity to give you our answers even though some of them were not as palatable as you might have wanted.

We certainly will work on the question you have posed. I also would urge the study director to be in touch with the members of the group here or with any other staff for whom you have the numbers. We would be happy to try to answer your questions directly even before the next session begins.

I have one issue, Mr. Chairman, I would like to raise very briefly. I have been informed just today that the verbatim proceedings will not be available for reasons, I was told, of

[Translation]

Je pense pouvoir parler au nom de la majorité des membres du Comité quand je dis que nous n'avons pu prendre connaissance de votre mémoire avant lundi lors de notre retour de l'ouest du Canada. Nous n'avons pas eu beaucoup de temps pour assimiler les chiffres qu'il contient et tout le reste, même si M^{lle} MacDonald l'a étudié jusqu'à 2 heures du matin et moi-même jusqu'à 1h25. Évidemment, je peux lire plus rapidement, n'ayant pas d'idée.

Je voudrais simplement faire remarquer qu'il serait juste de dire, au nom des membres du Comité, que vous pouvez m'en croire, fondamentalement, je crois que ce que nous avons vu et entendu jusqu'à présent nous prouve que nous avons un système passablement solide. Nous sommes d'accord pour dire qu'il y aurait avantage à améliorer certains de ses aspects et nous allons être très prudents pour que les recommandations que nous formulerons ne mettent pas en danger l'équilibre fragile qui s'est installé entre le gouvernement et le secteur privé; mais en ce qui a trait au secteur privé, j'aimerais être prudent en ce qui concerne la façon dont il affecte les régimes à cotisation fixée d'avance par rapport aux régimes de prestations et j'aimerais que vous examiniez la question. Personnellement, je vais me préparer beaucoup mieux sur le sujet en prévision de la prochaine séance de 4 heures prévue avec vous à Toronto parce que c'est une question qui a été . . .

M. MacIntosh: Avez-vous dit 4 heures, monsieur?

Le président: Nous faisons cela chaque jour.

Je suis certain que le directeur de la recherche aurait aussi certaines questions à poser, mais étant donné qu'il est déjà 19h40, j'apprécierais que nous interrompions nos travaux ici.

J'aimerais vous remercier ainsi que votre groupe du temps que le monde des affaires a consacré à l'analyse des coûts. Je dirais que comme présentation reliée à la dette, c'est probablement l'étude la plus juste qu'a reçue le présent Comité sur le sujet et j'aimerais réserver le temps nécessaire pour l'étudier plus en profondeur.

Monsieur Baird, j'aimerais vous remercier personnellement ainsi que le groupe qui vous accompagne de vous être rendus à Ottawa et vous informer que la prochaine fois, c'est nous qui allons vous rendre visite à Toronto pour vous épargner la . . .

M. Baird: Monsieur le président, nous vous remercions au nom du BCPP de nous avoir accordé une audience aussi complète et franche et de nous avoir donné la possibilité de vous faire part de nos réactions même si certaines d'entre elles n'étaient pas aussi valables que vous l'auriez souhaité.

Nous allons volontiers nous pencher sur la question que vous nous avez soumise. Je prierais aussi le directeur de la recherche d'entrer en communication avec les membres du groupe présent ou avec toute autre personne dont vous avez le numéro. Nous serions heureux d'essayer de répondre à vos questions directement avant même la prochaine séance si vous le désirez.

Monsieur le président, j'ai une autre question que je voudrais soulever brièvement. J'ai appris aujourd'hui que les procès-verbaux ne seraient pas disponibles pour des raisons,

[Texte]

economy. Is that correct? If it is, I would urge that reconsideration be given to . . .

The Chairman: We can give you transcripts, but not edited.

Mr. Baird: But the transcripts will be available and made public as well as . . . ?

The Chairman: Before I get to that, I am going to ask Miss O'Brien to comment.

The Clerk of the Committee: The decision of the task force that was taken in June suspended publication of the usual *Minutes of Proceedings and Evidence*, which are published in both official languages, provided that edited transcripts could be made available of each proceeding.

The Chairman: In other words, if they asked for it they could get an edited transcript. Correct?

The Clerk: That is right.

Mr. Baird: But it will not be a public document?

The Clerk: It will not be published.

The Chairman: Explain this, Audrey. What is published?

From your standpoint, you would want to have . . .

Mr. MacIntosh: We are talking about Hansard. It is normal procedure to publish a Hansard in both languages, and I guess we would be concerned that on such a very important public policy issue, the community out there would not have access to the discussions that have gone on here and at your other meetings, and we would hope that they would be available.

The Chairman: Just for the benefit of Miss MacDonald, we had a motion passed by the committee, because when we went before the Internal Board of Commissioners on the Board of Economy they gave us a certain budget to work within, and the additional cost . . . Because I asked the question, and if you wish to have an edited transcription of the proceedings it would be made available to any group that wanted to have it. It saves around \$125,000.

I suppose if the committee members want to review it that is entirely up to them, but I put it before them before and the answer then was to save \$125,000. I suppose it could be reviewed. It would mean going back to . . . because I have to live within a budget. We are making government much more accountable.

Mr. Baird: I am one of the first committees that has ever been asked to bring . . . In other words, when I went before that board and asked for a budget for it, I gave them, from my viewpoint, a very realistic idea of what the costs would be. They did not view it as realistic. They cut it and asked me to come back with a budget that would do that, which I did, and I thought I was being very responsible. They have managed to cap it. They said that is it. If you want more, it has to be a different system from the one the Senate Reform Committee operates under, or the Visible Minorities group. At any rate, I

[Traduction]

m'a-t-on dit, d'économie. Cela est-il juste? Si cela était, j'insisterais pour qu'on reconsidère la décision . . .

Le président: Nous pouvons vous fournir les transcriptions, mais elles n'auront pas été relues.

M. Baird: Mais les procès-verbaux vont être rendus disponibles et publiés tout comme . . .

Le président: Avant de m'avancer, je vais demander l'avis de M^{lle} O'Brien.

Le greffier du Comité: Le groupe de travail a décidé au mois de juin de ne pas faire la publication habituelle des procès-verbaux et des témoignages publiés dans les deux langues officielles à la condition que des transcriptions relues de chaque séance puissent être offertes.

Le président: En d'autres mots, s'ils demandent des transcriptions relues, ils les auront. C'est bien cela?

Le greffier: C'est juste.

M. Baird: Mais les procès-verbaux ne seront pas publiés au grand public?

Le greffier: Exactement.

Le président: Voulez-vous nous expliquer cela, je vous prie, Audrey. Qu'est-ce qui est publié?

Personnellement, vous voudriez obtenir . . .

M. MacIntosh: Nous parlons du harsard. Il est habituel qu'un harsard soit publié dans les deux langues et je pense que nous verrions mal que pour une question publique aussi importante que celle-là, le public n'ait pas accès aux propos qui ont été tenus ici même et lors de vos autres rencontres et nous souhaiterions que les procès-verbaux soient publiés.

Le président: Au bénéfice de M^{lle} MacDonald, une résolution a été passée par le Comité parce que lorsque nous nous sommes présentés devant la commission interne des commissaires du Conseil économique, on nous a accordé un certain budget et les frais additionnels . . . Je parle ainsi parce que j'ai posé la question, et qu'une transcription relue des procès-verbaux qui pourrait être offerte à quelque groupe que ce soit qui voudrait l'avoir—ferait économiser 125,000 dollars.

Je suppose que si les membres du Comité veulent reconsidérer cette décision, libre à eux. Mais j'ai déjà posé la question et la réponse est allée du côté de l'économie de 125,000 dollars. Je présume que la décision pourrait être réexaminée. Cela voudrait dire de revenir—parce que je dois composer à l'intérieur d'un budget donné. Le gouvernement devient de plus en plus responsable.

Monsieur Baird, le présent Comité est l'un des premiers auquel on demande d'apporter . . . Autrement dit, lorsque je me suis présenté au conseil et que j'ai demandé un budget pour le Comité, je lui ai donné, à mon avis, une estimation très juste de ce que les coûts seraient. Le conseil ne l'a pas vu de cet oeil. Il a coupé le budget que je demandais et m'a demandé d'en présenter un autre qui conviendrait à ce qu'il voulait m'accorder, ce que j'ai fait, et j'ai pensé que j'agissais de façon très responsable. Le conseil a plafonné mon budget. Il a dit que c'était tout et que, si je désirais obtenir davantage, il faudrait

[Text]

think if we wished, we could review it as a committee and perhaps go back to the board.

[Translation]

que ce soit un système différent de celui qu'emploie le Comité de la réforme du Sénat ou le groupe sur les minorités visibles. Quoi qu'il en soit, je pense que, si nous le voulons, nous pouvons réexaminer la question en tant que comité et retourner au conseil avec une autre proposition.

• 1945

Mr. Baird: Business generally deplores the government's spending money, but here is an area that seems to me to be a public policy issue of great importance and one where a great many people are concerned. Certainly, at least for our work, we would like to get a copy, or copies, of the transcript if possible. It would be very helpful to us as we consider the questions you pose.

Thank you again for your courtesy.

The Chairman: Thank you.

The meeting is adjourned.

M. Baird: Le monde des affaires reproche généralement les dépenses qu'il fait au gouvernement, mais, dans le cas qui nous occupe, il me semble qu'il s'agit d'une question d'intérêt public de grande importance et qui touche un très grand nombre de citoyens. Nous aimerions, au moins pour notre travail, obtenir une copie ou des copies de la transcription, si cela était possible. Elle nous serait d'une très grande utilité pour l'étude des questions que vous nous avez demandé d'examiner.

Nous vous remercions encore une fois de votre courtoisie.

Le président: Merci.

La séance est levée.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Business Committee on Pension Policy:

Charles Baird, Chairman and Chief Executive Officer, Inco Ltd.;
Robert MacIntosh, President, Canadian Bankers' Association;
John Andrew, Canadian Chamber of Commerce;
Richard Wietfeldt, Director of Research, Canadian Federation of Independent Business;
Diane Urquhart, Director of Economics, Toronto Stock Exchange, Canadian Securities Industry;
Dan McCaw, Director, William M. Mercer Limited;
Denis George, Director, William M. Mercer Limited.

Du Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite:

Charles Baird, Président et directeur exécutif, Inco Ltd.;
Robert MacIntosh, Président, Association des banquiers canadiens;
John Andrew, Chambre de commerce du Canada;
Richard Wietfeldt, Directeur de la recherche, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante;
Diane Urquhart, Directrice de l'économie, Bourse de Toronto, Industrie canadienne des valeurs mobilières;
Dan McCaw, Directeur, «William M. Mercer Limited»;
Denis George, Directeur, «William M. Mercer Limited».

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 29

Thursday, September 22, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 29

Le jeudi 22 septembre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Pension Reform

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, SEPTEMBER 22, 1983
(62)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:30 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, Research Associate; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From Federated Women's Institutes: Bernice B. Noblitt, President; Alice McLaggan, Executive Secretary. *From the Ontario Federation of Agriculture:* Ralph Barrie, President; Susan Johnston, Assistant Manager Research. *From the Canadian Police Association:* Don Stannard, Pension Representative of the CPA, Pension Chairman of Ontario Police Association; James Kingston, Vice-President of Central Region of Canada Police Association, Ex-Manager of Ontario Police Association; Dale Allan, Director of Ontario Police Association. Dr. Christoph Haehling von Lanzanauer, University of Western Ontario.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

On motion of Miss MacDonald, it was agreed,—That in view of the widespread interest in this inquiry and the importance of this public policy debate, the Parliamentary Task Force on Pension Reform order the immediate resumption of publication in the usual manner of the minutes of proceedings and evidence of all its public hearings as of September 1, 1983.

At 12:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to 3:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING
(63)

The Special Committee on Pension Reform met at 3:30 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Messrs. Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI, 22 SEPTEMBRE 1983
(62)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la Réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h30 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{me} Killens, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*) MM. Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A. R. Dobell, directeur de l'étude; M. J. Morton, associé à la recherche, T. Page, Service de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Des «Federated Women's Institutes»: Bernice B. Noblitt, présidente; Alice McLaggan, secrétaire exécutive. *De la Fédération de l'agriculture de l'Ontario:* Ralph Barrie, président; Susan Johnston, directeur adjoint de la recherche. *De la «Canadian Police Association»:* Don Stannard, représentant (pensions), président (pensions) de l'«Ontario Police Association»; James Kingston, vice-président de la Région centrale de la «Canada Police Association», ancien directeur de l'«Ontario Police Association»; Dale Allan, directeur de l'«Ontario Police Association». Cristoph Haehling von Lanzanauer, Université «Western Ontario».

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi, 1^{er} mars 1983, portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi, 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Sur proposition de M^{lle} MacDonald, il est convenu,—Que, étant donné le vaste intérêt de cette enquête et l'importance du débat public sur cette politique, le groupe de travail parlementaire sur la Réforme des pensions ordonne la reprise immédiate de la publication, de la façon habituelle, des procès-verbaux et témoignages de toutes ces séances publiques à compter du 1^{er} septembre 1983.

A 12h35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(63)

Le Comité spécial sur la Réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h30 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, M^{me} Killens, MM. Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A. R. Dobell, directeur de l'étude; M. J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du C.P.; T. Page, service de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Witnesses: From the Equality of Opportunity and Treatment of Women Committee of the Canadian Labour Congress: Richard Mercier, Executive Vice-President; Carol Aitken, National Representative, Women's Bureau; Bob Baldwin, National Representative, Research and Legislation Department; Susan Attenborough, National Union of Provincial Government Employees, Member of Committee; Edith Johnson, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America International Union, Member of Committee; Trish Blackstaffe, Communications Workers of Canada, Member of Committee.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:32 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Témoins: Du Comité de l'égalité des chances et du traitement réservé aux femmes du Congrès du travail du Canada: Richard Mercier, vice-président exécutif; Carol Aitken, représentante nationale, bureau des femmes; Bob Baldwin, représentant national, division de la recherche et de la législation; Susan Attenborough, Syndicat national des employés des gouvernements provinciaux, membre du comité; Edith Johnson, «United Automobile», «Aerospace and Agricultural Implement Workers of America international Union», membre du comité; Trish Blackstaffe, Syndicat des travailleurs en communication du Canada, membre du comité.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi, 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu et de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi, 17 mars, 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17h32, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, 22 September 1983

• 0937

The Chairman: I now call the morning session to order and invite Mrs. Bernice Noblitt to the table. As President, Federated Women's Institutes of Canada, perhaps she will introduce her colleagues. Mrs. Noblitt, because we have four groups here before us this morning, if you could please try to keep your overview to about 10 minutes or so, that would allow roughly half an hour of questioning by our colleagues. Thank you. You may remain seated if you want. It is very informal.

Mrs. Bernice B. Noblitt (Federated Women's Institutes of Canada): Good morning, Mr. Chairman. I wish to express our appreciation for this opportunity to speak on behalf of our 50,000 members in the Federated Women's Institutes of Canada relative to pension reform. I would also like to commend the government for providing material on *Better Pensions for Canadians* and, especially, for the booklet on pensions *Focus on Women*, both of which are very readable and instructive.

I would like to introduce my partner, Mrs. Alice McLaggan, Executive Secretary, Federated Women's Institutes of Canada. Mrs. McLaggan has a wealth of experience with women's groups such as the Canadian Federation of University Women, University Women's Clubs, and the Council of Women. She has only recently been appointed our executive secretary. You will perhaps note that we have not prepared any accompanying graphs or tables, as we have neither the woman power nor the finances to do so.

The Federated Women's Institutes of Canada is the only national rural organization in Canada. Many of its members are full-time homemakers, and many are becoming part-time homemakers—that is, they work outside the home in the family business. Perhaps over one-half are senior citizens. Basically they are all rural women living on farms or in villages, although a small number live in or on the periphery of cities. Some have lived on a farm and are now retired, although there are still many who are still full-time farm women.

• 0940

An increasing number of farm women are being attracted to our organization. Hence it is evident that a large proportion of our members are full-time homemakers. By and large, they are women whose marriages are stable; who have worked or are working co-operatively with their husbands on the farm or in a small business. They are very independent and have no desire to be supported by the government if there is any possible

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 22 septembre 1983

Le président: La séance est maintenant ouverte et j'invite M^{me} Bernice Noblitt à s'asseoir à la table. En tant que présidente du *Federated Women's Institutes of Canada*, vous pourriez nous présenter vos collègues. Madame Noblitt, étant donné que nous entendons ce matin quatre groupes, je vous prierais de limiter votre exposé à dix minutes, ce qui laissera près une demi-heure à mes collègues pour poser des questions. Je vous remercie. Vous pouvez rester assise si vous le voulez, nous ne nous préoccupons guère de formalités ici.

Mme Bernice B. Noblitt (Federated Women's Institutes of Canada): Bonjour, monsieur le président. Je tiens à vous remercier de l'occasion qui nous est donnée d'exprimer notre avis sur la réforme des pensions au nom des 50,000 membres des *Federated Women's Institutes of Canada*. Je tiens également à féliciter le gouvernement des brochures qu'il a publiées sur les pensions et, notamment, *De meilleures pensions pour les Canadiens* et, plus particulièrement, la brochure sur les pensions des femmes, qui sont très intéressantes et très instructives.

J'ai le plaisir de vous présenter ma partenaire, M^{me} Alice McLaggan, secrétaire exécutive, *Federated Women's Institutes of Canada*. M^{me} McLaggan possède une longue expérience du travail au sein d'associations féminines telles que la Fédération canadienne des femmes diplômées d'université, les Clubs des femmes diplômées d'université et le Conseil de la femme. Ce n'est que très récemment qu'elle a été nommée notre secrétaire exécutive. Vous remarquerez que nous n'avons pas préparé de graphiques ni de tableaux pour accompagner notre exposé, car nous n'avons pas les ressources nécessaires ni les moyens financiers de le faire.

Notre groupe est la seule organisation rurale nationale du Canada. Un grand nombre de nos membres sont des femmes au foyer à plein temps et beaucoup d'entre elles sont maintenant des femmes au foyer à temps partiel, c'est-à-dire qu'elles travaillent hors de la maison dans l'entreprise familiale. Près de la moitié sont des femmes âgées. Dans l'ensemble, ce sont des femmes rurales qui vivent dans des fermes ou dans des villages, bien qu'un petit nombre maintenant vivent dans la périphérie des villes. Certaines ont passé toute leur vie à la ferme et sont maintenant retraitées, bien que nous ayons encore beaucoup de nos membres qui sont des exploitantes agricoles à temps plein.

Un nombre croissant d'agricultrices sont maintenant attirées par notre organisation. Cela fait qu'une grande proportion de nos membres sont des femmes au foyer à temps plein. Dans l'ensemble, ce sont des femmes dont le mariage est stable, et qui ont travaillé ou travaillent avec leur mari à la ferme ou dans une petite entreprise. Elles sont très indépendantes et ne désirent nullement l'assistance de l'État tant qu'elles peuvent

[Text]

manner in which they can manage by themselves. Their priorities have been embodied in their motto "For Home and Country." Their main concerns have been for the health and welfare of their families followed by their voluntary contributions to the local, national, and world communities as their time permitted, and to self-education.

Over the years our members have not felt restricted or confined by being dependent on their husbands, as they have felt a great pride in their role as mothers, homemakers and partners in the business operations. However, they have felt that they are equal partners and should have equal rights. When the Federated Women's Institutes of Canada was formed in 1919, one of its first resolutions was to petition the government for equal pay for work of equal value. Attached to our brief are resolutions sustained over the years which indicate clearly their insistence on equal rights within the partnership of marriage. I need not go into the substantial arguments in favour of equal treatment for women who see it as a priority to be full-time guardians of their children, whom they believe to be their full responsibility. Because of this, they are committed to staying in their homes if at all possible, until such time as the children have left to be on their own.

Women in similar circumstances are those who stay at home to care for ailing family members and handicapped persons. Such women may be able to do part-time work, take on contract jobs or share jobs with others. In this case, it is our opinion that they should be paid equally with full-time workers and be able to pay into a plan and receive pension benefits.

I would like to respond briefly to the green paper. In No. 1 in our brief you will note that we recommend raising both the OAS and the GIS, at least to the poverty level. While each indexed increase in either of these pensions represents considerable outlay of money to the government, it in no way provides sufficient money for a recipient to fully cope with the increased costs of many food items, clothing, taxes and so on. There is a great need for an increase in the basic pensions for those who have little or no other sources of income.

Then on the second point we make, having to do with pensions for homemakers, the point we wish to make here is that homemakers should be permitted to pay into the Canada Pension Plan, if they choose to do so, and that their premiums be subsidized if they cannot pay them themselves.

No. 4; while we support the dropout provision, we feel it is highly discriminatory to homemakers who remain at home full time. In all fairness they must be given the same rights to subsidized Canada Pension Plan coverage while they are raising their children, as those who spend most of their time in the labour force.

Further to the reference in our brief regarding the importance of government educating citizens on the implications of all pension regulations, we would urge that the media, including television, be used to advise farmers and those in small businesses of the needs for necessary legal contracts

[Translation]

s'en tirer par elles-mêmes par n'importe quel moyen. Leurs priorités sont contenues dans leur devise: «Pour le foyer et la patrie». Leur premier souci est la santé et le bien-être de leur famille, suivi par leurs contributions bénévoles à la communauté locale, nationale et mondiale dans la mesure où le temps le leur permet, puis leur éducation autodidacte.

Ces femmes ne se sentent pas dominées ou limitées par leurs maris, étant donné qu'elles sont très fières de leur rôle de mère, de femmes au foyer et de partenaires dans l'exploitation familiale. Cependant, elles estiment être des partenaires égaux devant jouir de droits égaux. Lorsque notre association a été fondée en 1919, l'une de ses premières résolutions fut de pétitionner le gouvernement pour obtenir un salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous avons joint à notre mémoire les résolutions adoptées au fil des ans qui témoignent clairement de notre exigence de droits égaux dans le cadre du mariage. Il n'est pas besoin de répéter les arguments en faveur de l'égalité des femmes qui choisissent d'élever leurs enfants à plein temps, qui considèrent que c'est là leur entière responsabilité. De ce fait, elles s'engagent à rester à la maison dans toute la mesure du possible jusqu'à ce que les enfants soient capables de voler de leurs propres ailes.

Ce sont également ces femmes qui restent à la maison pour soigner les membres de la famille souffrants et handicapés. Il leur arrive de faire un travail à temps partiel à l'extérieur, à contrat ou de partager un emploi avec d'autres. Lorsque c'est le cas, nous estimons qu'elles doivent être payées à égalité avec les employés à temps plein et avoir la latitude de cotiser à un régime de pension et de toucher une retraite.

J'aimerais maintenant exposer brièvement notre réaction au Livre vert. La recommandation n° 1 de notre mémoire est d'augmenter les prestations de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti pour les amener au moins au seuil de pauvreté. Bien que chacune des augmentations de ces pensions représente des dépenses considérables de fonds publics, elles ne suffisent nullement à couvrir l'augmentation de la nourriture, des vêtements, des taxes, etc. Il est donc indispensable d'augmenter le montant des pensions de base versées à ceux qui n'ont pas ou peu d'autres sources de revenu.

Notre deuxième recommandation est que les femmes au foyer aient la possibilité de cotiser au Régime des pensions du Canada, si elles choisissent de le faire, et que leurs primes soient subventionnées si elles ne peuvent les assumer elles-mêmes.

Quatrièmement: bien que nous soyons en faveur de la clause de non-participation, nous considérons qu'elle est hautement discriminatoire à l'encontre des femmes au foyer à plein temps. En toute justice, elles doivent jouir du même droit à avoir leur couverture du Régime des pensions du Canada subventionnée pendant qu'elles élèvent leurs enfants que celles qui travaillent à l'extérieur la plus grande partie du temps.

En ce qui concerne la mention que nous faisons dans notre mémoire de la nécessité d'une campagne d'information du gouvernement concernant tous les aspects des pensions, nous demandons que l'on utilise tous les moyens de communication disponibles, y compris la télévision, pour informer les agriculteurs et les petits entrepreneurs de la nécessité de conclure des

[Texte]

which ensure that the partnership is fair to all those involved. That is all, Mr. Chairman.

• 0945

The Chairman: Thank you very much, Mrs. Noblitt. I trust I am pronouncing your name correctly.

Right? Thank you. I am going to open up the questioning, first with Miss MacDonald, then Mrs. Killens and Mr. Miller, in that order. Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you very much, Mr. Chairman. May I say how very pleased I am to hear the brief of the Federated Women's Institutes of Canada, and to compliment you on your consistency and your determination in putting forward your point of view over the years. This is not the first time I have heard your recommendations in these fields. I can tell you that certain other women's organizations who have come before us have changed their views or felt pressured to do this, that, or the other thing but your proposals have come forward to Parliament and to the government of the day on an ongoing basis in a consistent manner, and you are indeed to be commended for it.

There is so little that I take exception to or that I do not agree with, it is very difficult to question you. But let me go to one area that you have been lobbying for and urging action on for a good many years. That is contributions for homemakers. I may say that I agree with your approach. I think this is the only way it can be made to work. Not all the individuals on this committee might agree with that, but I think it has to be mandatory. And where the families concerned cannot afford to make the joint contribution, then those who are in need would have to have the payment subsidized.

Having said that, I think therefore that really, in a sense, eliminates the point that you raise with regard to the dropout provision for women who work in the home. Because if they become full time contributors to the Canada Pension Plan, then they are there the full time; they are not dropping out of what would be considered to be the paid labour force in their category—to have children. Do you understand what I mean? The woman who is working in the paid labour force as we understand it today and takes time out, would have to have some continuity in the right to achieve her pension benefits. And that was the reason for the dropout clause.

I agree that, at the present time, until the woman who works in the home has access to the Canada Pension Plan, she is not being treated fairly. But if that could be introduced, then I think the dropout plan should certainly be acceptable for the woman who comes in to, and out of, the paid labour force.

Mrs. Noblitt: Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So I think that really should overcome the reservations you have about the dropout clause.

Mrs. Noblitt: I agree with that.

[Traduction]

contrats en bonne et du forme assurant l'égalité des deux partenaires. C'est tout, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, madame Noblitt. J'espère que je prononce bien votre nom.

Oui? Merci. Je vais ouvrir la période des questions, en donnant la parole d'abord à M^{lle} MacDonald, puis à M^{me} Killens et à M. Miller, dans cet ordre. Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous remercie, monsieur le président. Je tiens d'abord à dire combien je suis heureuse d'avoir entendu le mémoire des "*Federated Women Institute of Canada*" et à féliciter ses représentants de la cohérence et de la détermination dont elles ont su faire preuve au fil des ans. Ce n'est pas la première fois que je prends connaissance de vos recommandations dans ces domaines et je peux vous dire que d'autres organisations féminines qui ont comparu devant nous ont parfois changé d'avis sur un point ou sur un autre mais que toutes les propositions que vous avez soumises au Parlement et au gouvernement jusqu'à ce jour témoignent toujours de la plus grande continuité et je crois qu'il convient de vous en féliciter.

J'ai beaucoup de mal à formuler des questions car il y a si peu de choses dans votre exposé que je n'approuve pas. Parlons néanmoins d'un domaine dans lequel vous exigez des mesures depuis de nombreuses années, à savoir la cotisation des femmes au foyer. Je suis d'accord avec cette revendication mais ce n'est pas nécessairement le cas de tous les membres du Comité. J'estime que ces cotisations devraient être obligatoires et que les familles qui n'ont pas les moyens de les verser devraient bénéficier d'une subvention à cet effet.

Ayant dit cela, et si cette mesure était prise, vos objections concernant la clause d'exclusion des femmes travaillant à la maison tomberait d'elle-même. En effet, si elles cotisent à plein temps au régime de pension du Canada, elles seront alors couvertes à plein temps; elles ne seraient plus considérées comme quittant leur travail pour élever des enfants. Comprenez-vous ce que je veux dire? La femme qui travaille à l'extérieur et qui quitte son emploi pour élever des enfants a besoin de pouvoir continuer à accumuler des crédits de retraite et c'est pour cela que la clause d'exclusion a été adoptée.

Je conviens que, à l'heure actuelle, la femme qui travaille chez elle est traitée injustement tant qu'elle n'a pas accès au régime de pension du Canada. Mais si ce droit lui était accordé, alors la clause d'exclusion deviendrait tout à fait acceptable.

Mme Noblitt: Oui.

Mlle MacDonald: (Kingston et les Îles): Cela devrait donc lever vos objections concernant la clause d'exclusion.

Mme Noblitt: Je suis d'accord.

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But I want to go further. I want to give you a couple of other examples about this drop out clause and how I think it should be considered, and ask for your comments. Let me give you an example of a letter I received just recently from a woman who is now 63 years of age. At the age of 49, her parents became ill. She was the only child. She stopped working and her participation in the paid labour force to remain at home to look after her parents. She had no income and, obviously, no way to make pension contributions. What she did, though, was to say to herself, in effect, if I stay at home to look after my parents, I save the state . . . this is apart from the fact that she felt she wanted to do that, but she also considered that she was saving the state thousands, perhaps hundreds of thousands, of dollars, from having her parents put in a chronic care institution. She now comes to the age of 63. She is penniless; she cannot get a job and she has no pension nor pension possibilities whatsoever. And what I am looking at is that person who, for reasons other than raising families or disability, stays at home to do another kind of very legitimate work which ends up saving the taxpayer thousands of dollars. How do we do something to take care of people like that? There may be men who are doing it, I am not denying that, but it is more liable to be women.

• 0950

Mrs. Noblitt: We do suggest that such persons as that be treated the same as homemakers. We have suggested that.

Mrs. Alice McLaggan (Executive Secretary, Federated Women's Institutes of Canada): If she has been in the paid labour force, once she comes out of the paid labour force, if the CPP is mandatory, she should then be paying into it, even though she is home looking after aged parents. And if she cannot afford it, then the state is going to have to subsidize her. It is saving, as you say, hundreds of thousands of dollars because her parents are not in an institution and, therefore, the state can afford to subsidize her to pay CPP.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes. In fact, and this is not in this brief or in these terms of reference, but I think she is doing a job at that point which merits some kind of financial compensation.

Mrs. McLaggan: I think the implication is in the brief.

Mrs. Noblitt: It should be. Somewhere I think we mention that a person such as that should be treated in a comparable manner to the homemaker. A reference is at the top of page 4—homemakers with children or disabled family members.

Mrs. McLaggan: She would be a homemaker in that case. Homemakers with children or disabled family members should be included.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): And you would include her in that category?

Mrs. Noblitt: Yes; yes..

[Translation]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais allons plus loin et je vais vous donner quelques exemples concernant cette clause d'exclusion et ses effets, avant de vous demander votre avis. Prenons par exemple cette lettre que j'ai reçue récemment d'une femme qui est âgée aujourd'hui de 63 ans. À l'âge de 49 ans ses parents sont tombés malades. Elle était fille unique et elle a donc arrêté de travailler pour s'occuper de ses parents. Elle n'avait pas de revenus et donc ne cotisait à aucun régime de pension. Elle se dit que, en s'occupant de ses parents, elle a fait économiser à l'état des milliers, peut-être des centaines de milliers de dollars du fait que ses parents n'ont pas dû être hospitalisés dans un établissement pour malades chroniques. Elle arrive maintenant à l'âge de 63 ans, elle est sans un sou, elle ne peut trouver d'emploi et elle n'a aucune pension ni aucune perspective de pension d'aucune sorte. Voilà donc une personne qui a choisi de rester au foyer pour faire un travail légitime qui a fait économiser des milliers de dollars aux contribuables, sauf que, dans son cas, il ne s'est pas agi d'élever des enfants et la cause n'était pas l'invalidité. Ne faudrait-il pas faire quelque chose pour les gens dans cette situation? Il y a peut-être des hommes qui le font également, je ne le nie pas, mais il est beaucoup plus fréquent que ce soit des femmes.

Mme Noblitt: Nous proposons que ces personnes soient traitées comme des personnes au foyer. C'est notre proposition.

Mme Alice McLaggan (secrétaire exécutive, Federated Women's Institutes of Canada): Si elle a occupé un emploi, une fois qu'elle quitte celui-ci, elle devrait continuer à y cotiser dès lors que le R.P.C. devient obligatoire, même si elle reste à la maison pour s'occuper de ses parents âgés. Si elle n'a pas les moyens de verser la cotisation, l'État devrait le faire à sa place. Comme vous dites, cette femme a fait économiser des centaines de milliers de dollars en s'occupant elle-même de ses parents et on ne voit donc pas pourquoi l'État ne pourrait pas subventionner ses cotisations de retraite.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui. J'irais même plus loin pour dire que le travail qu'elle fait mérite une rémunération financière, encore que nous sortions là du cadre des pensions.

Mme McLaggan: Ce serait une conséquence logique.

Mme Noblitt: Oui. Nous disons quelque part dans notre mémoire qu'une telle personne devrait être considérée de la même façon qu'une mère de famille. Nous parlons au haut de la page 4 . . . femmes au foyer, mères de famille ou s'occupant de personnes handicapées.

Mme McLaggan: Elle entrerait donc dans la même catégorie regroupant les femmes au foyer qui sont mères de famille ou qui ont des membres de la famille handicapés.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Et vous la feriez donc entrer dans cette catégorie?

Mme Noblitt: Oui, absolument.

[Texte]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So often a single woman is never considered as a homemaker.

Mrs. Noblitt: That is right. Well, we would have considered her in the same category as homemakers.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Now, I want to come back to the question of homemakers being able to contribute to the Canada Pension Plan and, in fact, that it be made mandatory. You have rejected the proposal in the green paper that it would be more acceptable, or the same goal could be achieved, with credit-splitting of pensions at the age of 65. I notice you say that the splitting of pension credits is not acceptable unless the CPP were to be greatly expanded. Would you give me your rationale for having arrived at that decision?

Mrs. Noblitt: Well, I think it is a matter of the amount that you would receive. If the Canada Pension Plan were not greatly expanded, then I think the amount a woman would get from the Canada Pension Plan would just simply not be sufficient to offer much assistance financially.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): In other words, getting a half-pension is no substitute for both spouses being able to contribute fully during their lifetimes and receiving their own pensions?

Mrs. Noblitt: That is right. I think that is true.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): One area, I guess, where I have some difficulty is that, if we do those things and, in addition, expand the Canada Pension Plan substantially, then I have difficulty with the cost of that. I am not sure that can be borne.

Mrs. Noblitt: We would like to have known a great deal more about the RPA.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes.

Mrs. Noblitt: Because this might have been used very satisfactorily in many instances to supplement.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think a number of us have been considering that as being probably a better way to go, because it would have a flexibility built into it that could allow small businesses, in particular, and employees in small businesses, part-time workers, to get into a system where the employer would have to contribute, but it could be adjusted according to the difficulties of the economy and to the way in which the business is able to make a profit, or otherwise, that year. It could be looked upon as contributions perhaps more being one year than another but, nevertheless, building steadily towards a goal that would be sufficient to allow a person to have an adequate retirement income.

• 0955

Mrs. Noblitt: Yes. I think if pensions were not made mandatory, then this could be a vehicle, too, which could be used effectively.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): Yes. Thank you very much.

The Chairman: Mrs. Killens.

[Traduction]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Trop souvent, une femme seule n'est jamais considérée comme une travailleuse au foyer.

Mme Noblitt: C'est vrai, mais nous la placerions dans la même catégorie.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais maintenant revenir aux cotisations obligatoires au Régime des pensions du Canada des femmes au foyer. Vous avez rejeté la proposition du livre vert, jugeant qu'il vaudrait mieux que les droits de retraite soient répartis entre le mari et la femme à l'âge de 65 ans. Vous dites d'ailleurs qu'une condition préliminaire pour cela serait que ces pensions soient considérablement augmentées. Qu'est-ce qui motive cette position?

Mme Noblitt: Et bien, c'est fonction du revenu que chacun toucherait. Si le montant de la pension n'était pas considérablement augmenté, alors, la retraite qu'une femme toucherait ne suffirait pas pour subvenir à ses besoins.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Autrement dit, de toucher une demi-pension n'est pas un substitut à la possibilité pour les deux conjoints de cotiser pleinement et de toucher une pension de plein droit?

Mme Noblitt: C'est cela.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): La difficulté, évidemment, est que, si l'on fait tout cela et que l'on augmente, en outre, le montant de la pension, le coût en deviendra exorbitant.

Mme Noblitt: Nous nous intéressons également au compte de retraite enregistré.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui.

Mme Noblitt: Car cela pourrait servir dans bien des cas à compléter la retraite de façon très satisfaisante.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Nous sommes nombreux à juger que ce serait une meilleure façon de procéder, car elle offrirait une plus grande souplesse et permettrait notamment aux employés des petites entreprises, aux travailleurs à temps partiel de bénéficier d'un régime auquel l'employeur cotiserait également et qui pourrait être ajusté en fonction des difficultés économiques et des profits de l'entreprise lors d'une année donnée. On pourrait considérer les versements à des comptes comme des cotisations, qui seraient peut-être supérieures une année par rapport à d'autres et qui s'accumuleraient jusqu'à un montant suffisant pour permettre de vivre après la retraite.

Mme Noblitt: Oui. Si les pensions ne devaient pas devenir obligatoires, ce pourrait être une solution de rechange utile.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui. Je vous remercie.

Le président: Madame Killens.

[Text]

Mrs. Killens: Mr. Chairman, I too fundamentally agree with all of your brief, and questioning is also difficult. But I do have a question that is fundamental and very difficult for the task force to resolve.

On page 2 of your brief, you say we have to take into consideration the cost to the taxpayers, subsidies for increased contributions in respect of pensions, and that this burden could be prohibitive for the taxpayers, particularly those with young families or with low incomes. We would also have to worry about the burden on the next generation which would be created through our recommendations.

So, if you are asking us to raise the OAS and GIS to the poverty level; if you are asking us to increase the CPP, my question may seem unfair to you, but what would the Federated Women's Institutes of Canada be prepared to give up? We have to find the money somewhere. You tell us there is a high deficit; there, item (d) on page 2, refers to the high deficit of the country.

Mrs. McLaggan: That is a very difficult problem for anybody to tackle. As has been said, we do not have the resources. We have two part-time people running our office; we do not have the resources to go into financial implications. Quite frankly, we feel that this is a problem that the government has to solve. We cannot solve it.

Mrs. Killens: Right. Can I ask another question then? Some witnesses have been telling us that this is not a pensions problem; this is a social problem of the country. Would you see us separate the two, and say that this is a social problem and, therefore, we do not comment on it?

Mrs. McLaggan: I think they are intertwined.

Mrs. Noblitt: I agree with that. I think they are. It would be very difficult to separate them. Sometimes our priorities are not the same as the government's either, you know, as to the way they spend money.

Mrs. Killens: That is right. I have to agree with you. Although I sit on this side, I would have to agree. Now, for the homemaker, would there be a cutting line of a percentage of the salary where we could ask the spouse to contribute when he is working? We would want the very low salary, and the rest of it would be subsidized by general revenue and so that every homemaker has a chance to contribute whether or not it is general revenue which does it at a cutting-off line. Above that, then it would be the spouse. When there is a spouse out of all the divorces and the separations and there is the single person, that is where our problem is.

Mrs. Noblitt: It is half the industrial wage, is it not, that we recommended? I think probably that would amount to around \$20,000.

Mrs. McLaggan: Half of that.

[Translation]

Mme Killens: Monsieur le président, je suis moi aussi d'accord avec la presque totalité du mémoire et je n'ai pas beaucoup de questions. J'en ai une cependant qui est fondamentale et qui donne beaucoup de mal au groupe de travail.

A la page 2 de votre mémoire vous dites qu'il faut tenir compte du coût pour le contribuable de l'augmentation des pensions et que ce coût pourrait devenir prohibitif dans le cas des contribuables à faible revenu ou ayant charge d'enfants. Il nous faudra réfléchir également au fardeau que nous allons imposer, par nos recommandations, à la prochaine génération.

Ainsi donc, si vous nous demandez d'augmenter la pension de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti, et d'accroître également le RPC, qu'est-ce que les membres de votre association seraient disposés à abandonner en échange? Ma question vous paraît peut-être injuste mais il faudra bien trouver l'argent quelque part, d'autant plus que vous faites déjà ressortir combien le déficit actuel de l'État vous paraît élevé, au point D à la page 2.

Mme McLaggan: Il est évidemment très difficile d'apporter une réponse, d'autant que nous n'avons pas les ressources pour mener les études nécessaires. Nous n'avons que deux employés à temps partiel dans notre bureau et nous n'avons pas les ressources voulues pour réfléchir aux conséquences financières. Très franchement, nous pensons que c'est un problème qu'il appartiendra au gouvernement de résoudre, nous ne pouvons pas le faire.

Mme Killens: Bien. Pourrais-je vous poser une autre question dans ce cas? Certains témoins nous ont dit que le problème n'est pas tellement celui des pensions, mais qu'il s'agit plutôt d'un problème social à l'échelle du pays. Pensez-vous que nous devrions faire de même et déclarer qu'il s'agit d'un problème social et que ce n'est donc pas à nous de nous en occuper?

Mme McLaggan: Je pense que les deux sont enchevêtrés.

Mme Noblitt: Je le pense aussi. Il serait très difficile de vouloir distinguer entre l'un ou l'autre. Parfois nos priorités ne sont pas les mêmes de celles du gouvernement, du moins en ce qui concerne les dépenses de fonds publics.

Mme Killens: Oui, je suis d'accord, nécessairement. Dans le cas de la femme au foyer, y a-t-il un plafond au-delà duquel le conjoint devrait cotiser lorsqu'il travaille? Dans le cas des salaires très faibles, les cotisations seraient subventionnées par le gouvernement de telle façon que chacun ait la possibilité de cotiser, soit par ses fonds propres, soit avec l'assistance de l'État. Au-delà, les cotisations seraient couvertes par le conjoint. Le problème intervient lorsqu'il n'y a plus de conjoint, du fait d'un divorce ou d'une séparation et que la femme se trouve seule.

Mme Noblitt: Nous avons recommandé la moitié du salaire industriel n'est-ce-pas? Cela nous amènerait donc à environ \$20,000.

Mme McLaggan: La moitié.

[Texte]

Mrs. Killens: Do you not think it could depend on how many children they have? If they have \$20,000 and they have three children, that is not very much money.

Mrs. Noblitt: The difficulty with a lot of the pensions is a lot of people are young, and they are raising their families. It is just almost impossible for someone to be paying into pensions over and above the Canada Pension Plan and, probably, an employer pension plan.

Mrs. McLaggan: Perhaps I am wrong here, but it seems to be that, if you subsidize the young people paying into pension plans, as they get older they can then afford to take over this payment themselves. There is also the possibility that in later life you have saved money in the long run, because then they will have a pension. They are not going to be a cost to the state. It is a long term prospect; it is not a five year undertaking.

• 1000

Mrs. Killens: I will move on to part time. Would you clarify your position on that? It was not clear to me. I was looking for your position on part-time work.

Mrs. Noblitt: You would like me to explain our rationale?

Mrs. Killens: Yes.

Mrs. Noblitt: Women are likely to be part-time workers rather than men because of their families and responsibilities. And if they had the opportunity to work and make money and, hence, be able to pay their own Canada Pension Plan, that is all to their own advantage and to the advantage of the state actually. So we feel they should be able to have all the advantages full-time workers have. If they do not earn sufficient, then they should be subsidized to income equal to half the industrial wage.

Mrs. Killens: Oh. So who will subsidize the government?

Mrs. Noblitt: The government would have to pay to subsidize them. They would have to pay the extra required for the Canada Pension Plan over and above what they . . .

The Chairman: And subsidize men as well, though. You are not differentiating between women and men? If a man is a part-time worker, he should be subsidized as well?

Mrs. Noblitt: Absolutely. I think we made it quite clear in the introduction. We feel men should be treated equally with women and women equally with men.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Following along those lines of Mrs. Killens', in terms of some of the groups before us and as Mrs. Killens has said, we are going to have to find some areas of cost recovery—I am not suggesting we take it out of the same envelope . . . You might feel we can take it all out of defence,

[Traduction]

Mme Killens: Ne pensez-vous pas que cela devrait varier en fonction du nombre des enfants? Si j'ai trois enfants et que je ne dispose que de \$20,000, ce n'est pas beaucoup.

Mme Noblitt: Le problème avec les pensions c'est que il faut cotiser dès le jeune âge, au moment où l'on élève des enfants. Il est presque impossible à tout le monde de cotiser pour une pension complémentaire au Régime des pensions du Canada et au Régime de pensions de l'employeur.

Mme McLaggan: Je me trompe peut-être mais il me semble que si l'on subventionne les cotisations des jeunes, alors, lorsqu'ils avanceront en âge, ils seront en mesure de les payer eux-mêmes. Il y a également la possibilité que, à la fin de leur vie, les gens auront accumulé une certaine épargne si bien qu'ils ne seront pas un fardeau pour l'État. Il faut réfléchir sur le long terme et non pas seulement sur cinq ans.

Mme Killens: Passons au travail à temps partiel. Pourriez-vous nous préciser votre position à ce sujet, car je ne l'ai pas bien comprise? Je parle de votre position concernant le travail à temps partiel.

Mme Noblitt: Voulez-vous que nous vous expliquions notre raisonnement?

Mme Killens: Oui.

Mme Noblitt: Les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes, car elles ont des enfants et des responsabilités familiales. Si elles avaient la possibilité de travailler et de gagner de l'argent et, donc, de payer leurs propres cotisations au Régime de pensions du Canada, ce serait à leur avantage et, donc aussi, à celui de l'État. Nous estimons donc qu'elles devraient bénéficier de tous les avantages des travailleurs à temps plein. Si leur salaire ne suffit pas, il faudrait les subventionner jusqu'à concurrence de la moitié du salaire industriel.

Mme Killens: Ah! Et qui donc va subventionner, le gouvernement?

Mme Noblitt: Le gouvernement paierait. Il apporterait le supplément nécessaire pour combler la différence de cotisations jusqu'à . . .

Le président: Mais il devrait subventionner également les hommes. Vous ne faites pas de différence entre les hommes et les femmes? Si c'est un homme qui travaille à temps partiel, il serait subventionné tout aussi bien?

Mme Noblitt: Absolument. Nous le disons très clairement dans notre introduction. Nous pensons que les hommes devraient être traités à égalité avec les femmes et les femmes à égalité avec les hommes.

Mme Killens: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Pour revenir sur certains des points soulevés par M^{me} Killens, vous savez qu'il faudra dégager des ressources nouvelles et on ne pourra prendre ces ressources toutes au même endroit . . . vous jugez peut-être qu'il faudrait puiser exclusivement dans le budget de la défense comme l'un des

[Text]

which was one suggestion made by a group before us. They asked why we did not just take out the whole defence budget and put it into social factors. But within its own envelope, some have suggested that perhaps we should have an old age security tax-back system above, let us say, a combined family income of \$25,000 a year—that is, to tax-back the OAS. Do you have any comments in that area?

Mrs. Noblitt: I think that is probably reasonable. There is a number of people who receive the OAS who really do not need it. They have sufficient savings, sufficient investments. They do not really need it. Then it is really tax back from them, is it not? I think I am right there.

The Chairman: Yes. What we are suggesting here is that, even if they are above, let us say, the high income, we get to the maximum, 50%, of the money put out in OAS back in the tax system. Others have suggested that, basically, we do with the seniors, as we have done with family allowance cheques, where if you cap it properly and redistribute the money within the system, you put it back into the ones who actually need it more. In other words, it is a surtax almost on the Old Age Security.

Mrs. Noblitt: Yes.

The Chairman: It is just a question of whether or not you choose \$25,000 as the family income level, or \$30,000. But you would be in favour of some sort of a method for surtax on it?

Mrs. Noblitt: I think so. I think we would. We have not discussed it; we have not addressed that problem, but I feel we would be.

The Chairman: On page 6 of your brief, you mention that your institute does not believe it is realistic to expect that retirement income will provide pre-retirement living standards. When you take a look at the effect of increasing the Canada Pension Plan from 25% to 40%, in effect, we are going to significantly increase the number of people who will have more than 100% replacement. A lot of groups have come before us and said for us not to worry about looking after the lower income scale because they are already getting more than 100% replacement.

Now, people have argued the opposite to that. They have said basically what you are saying, which is that if somebody lives in poverty while he is working, he will live in poverty while he is retired. Others have said we should not really be designing a pension system to go into that level because of the existing programs which already more than give him 100% replacement. So, given the federation's belief that it is not realistic to expect more than 100%, if we increase it to 40%, that is a significant expansion in that lower income scales in terms of replacement income. Do you have any comments on that?

• 1005

Mrs. Noblitt: I do not know exactly how they work these things out, but I do think that unless retired people have saved a great deal, they would be very hard put to manage on

[Translation]

groupes l'a recommandé qui demandait qu'on prenne tout le budget de la défense et qu'on le verse aux affaires sociales. D'autres ont proposé de dégager des ressources dans la même enveloppe en imposant la prestation de sécurité de la vieillesse au-delà d'un certain seuil de revenu familial... par exemple 25,000 dollars par an. Avez-vous une opinion à ce sujet?

Mme Noblitt: C'est peut-être raisonnable. Beaucoup de gens touchent la prestation de sécurité de la vieillesse qui n'en ont pas vraiment besoin, qui disposent d'une épargne suffisante et d'investissements. Ils n'ont pas vraiment besoin de ces prestations et ce ne serait donc pas une mauvaise chose que de leur faire restituer la part dont ils n'ont pas besoin.

Le président: Oui. Selon cette méthode, dans les tranches de revenu les plus élevées, les retraités restitueraient sous forme d'impôts la moitié de la prestation. D'autres ont proposé de faire, dans le cas des personnes âgées, ce que l'on fait avec les chèques d'allocation familiale où, à condition de bien choisir les seuils et les plafonds, on recycle l'allocation des plus riches pour la redistribuer à ceux qui en ont le plus besoin. Autrement dit, ce serait une sorte de surtaxe sur la prestation de sécurité de la vieillesse.

Mme Noblitt: Oui.

Le président: La question n'est donc plus que de savoir si l'on prend comme seuil 25,000 dollars ou 30,000 dollars du revenu familial. Mais vous seriez en faveur d'une sorte de surtaxe là-dessus?

Mme Noblitt: Je pense que oui. Nous n'en avons pas discuté, nous n'avons pas réfléchi au problème, mais je dirais que oui.

Le président: À la page 6 de votre mémoire, vous dites que votre institut ne s'attend pas que les pensions de retraite apportent le même niveau de vie que le salaire avant retraite. Si l'on devait porter de 25 à 40 p. 100 le Régime de pensions du Canada, nous accroîtrions considérablement le nombre de personnes touchant plus que 100 p. 100 de leur revenu antérieur. Beaucoup d'intervenants nous ont dit qu'il n'y avait pas à se préoccuper des tranches à bas revenu, car celles-là touchent déjà plus que 100 p. 100 de leur revenu antérieur.

D'autres ont affirmé le contraire, disant la même chose que vous, à savoir que, si quelqu'un est pauvre durant sa vie active, il sera pauvre après sa retraite. D'autres pensent qu'il ne faut pas chercher à concevoir un régime de pensions qui résolve ce problème, car les programmes existants apportent déjà plus que 100 p. 100 du revenu antérieur. Donc, étant donné votre position qu'il n'est pas réaliste d'espérer plus que 100 p. 100, si nous portons la pension à 40 p. 100, nous allons descendre beaucoup plus bas dans l'échelle des revenus en termes de revenu de remplacement. Avez-vous une opinion à ce sujet?

Mme Noblitt: J'ignore comment ils ont fait au juste leurs calculs, mais à mon avis, à moins que les personnes à la retraite aient beaucoup économisé, elles seraient très en peine

[Texte]

Canada Pension Plan payments, even with the GIS. And perhaps while they do not require some things they required when they were younger, there are things they would like to do when they retire which they are not able to do on these two pensions, if that is all they have to live on. They may not need as many clothes, but they still have to eat and they still have to pay rent; they would like to travel; they would like to do lots of things they have not done before, while they are living.

Mr. Dantzer: Surely, that is true all your life. From the time you start in the workforce there are things you would like to do which you cannot afford to do. I do not think that is a valid argument.

Mrs. Noblitt: Well I think with many people it is. They save all their years thinking when they retire, they will do this or do that. And they are not able to. I think we should not have these expectations, because I just do not think we are going to have more money when we retire than we had before.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome you here today. Thank you very much for your brief. Yesterday we heard from the Business Committee on Pension Policy, which is the definitive voice from employer groups in Canada. I suspect they had the resources, both the man-and the woman-power to put together a fairly elaborate brief and present it very professionally. They said that basically the present pension system is quite adequate; that there should be no increase in CPP and there should be no mandating of private pension plans. Your particular brief does not see things in the same perspective, I think, as maybe the business community does. I congratulate you for that and for understanding I think, the position pensioners are in right now and, particularly, homemakers and single women.

One of their suggestions was that we should not really be too concerned about the lower income people, that they would be getting adequate coverage through OAS and an expanded GIS—or a combination of those two. You do not see it that way. You have made two suggestions which are significant: increasing CPP and the mandating of private plans. If there were an option for us—that is either to increase CPP so that there were greater contributions during the working years and greater benefits at the end of a working life as opposed to mandating the private plans, which of those two options would you see affecting retirement income most significantly?

Mrs. McLaggan: If you mandate private plans, would that include all small businesses and that everybody who was employed would be covered by a pension?

Mr. Miller: I would think so, yes.

Mrs. McLaggan: That would be the same as having a CPP.

[Traduction]

de pouvoir vivre des versements du Régime de pensions du Canada, même avec le SRG. Et même si leurs besoins ne sont pas aussi importants que lorsqu'elles étaient plus jeunes, il y a des choses qu'elles aimeraient faire à la retraite qu'elles ne sont pas en mesure de faire si elles n'ont que ces deux pensions pour vivre. Elles n'ont peut-être pas besoin de beaucoup de vêtements, mais elles doivent quand même manger, payer le loyer et elles aimeraient voyager, elles aimeraient faire beaucoup de choses qu'elles n'ont jamais faites auparavant, tandis qu'elles sont encore vivantes.

M. Dantzer: Bien sûr, c'est vrai pendant toute votre vie. À partir du moment où vous entrez dans la population active, il y a des choses que vous aimeriez faire et que vous ne pouvez vous offrir. Je ne pense pas que ce soit là un argument valable.

Mme Noblitt: Bien, je pense que ce l'est pour beaucoup de gens. Ils économisent pendant toutes ces années en pensant à ce qu'ils feront au moment où ils prendront leur retraite et ils ne sont pas en mesure de le faire. Je pense que nous ne devrions pas avoir ce genre d'attentes, car à mon avis, nous n'aurons pas plus d'argent au moment de la retraite qu'avant.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président. J'aimerais vous souhaiter la bienvenue ici aujourd'hui et vous remercier pour votre mémoire. Hier, nous avons entendu les représentants du Comité d'affaires sur l'élaboration de la politique de retraite, qui sont clairement les porte-parole des groupes d'employeurs au Canada. Je présume qu'ils avaient les ressources humaines nécessaires pour préparer un mémoire très complet et le présenter de façon très professionnelle. En gros, ils ont dit que le système actuel de pensions est très convenable, qu'on ne devrait pas augmenter les prestations du RPC et qu'il ne devrait y avoir aucune obligation d'imposée aux régimes privés de pensions. Votre mémoire ne présente peut-être pas les choses dans la même perspective que le fait le monde des affaires. Je vous en félicite et je vous félicite de comprendre la situation dans laquelle se trouvent présentement les retraités, surtout les ménagères et les femmes seules.

Selon une de leurs suggestions, nous ne devrions pas trop nous préoccuper des gens à faible revenu puisqu'ils seraient suffisamment protégés par les prestations de sécurité de vieillesse et les prestations élargies de supplément du revenu garanti ou par une combinaison de ces deux régimes. Vous ne voyez pas les choses de la même façon. Vous avez fait deux suggestions importantes: l'augmentation du RPC et l'adhésion obligatoire aux régimes privés. Si nous avons le choix, soit accroître les prestations du RPC de sorte que les cotisations soient plus importantes pendant les années de travail afin d'accorder des prestations plus importantes au moment de la retraite, soit rendre les régimes privés obligatoires, laquelle de ces deux options modifierait le plus le revenu de retraite?

Mme McLaggan: Si vous rendiez les régimes privés de pensions obligatoires, est-ce que cela inclurait toutes les petites entreprises, et tous les travailleurs seraient-ils couverts par un régime de retraite?

M. Miller: Je le pense, oui.

Mme McLaggan: Ce serait la même chose qu'avoir le RPC.

[Text]

Mr. Miller: If we included part-time workers, yes.

Mrs. McLaggan: The level of payment might be different but the effect would be the same. I do not know; I cannot answer that. That is an actuarial calculation which are way above my head.

Mr. Miller: Okay, fair enough. At the moment I might just add that there is something like 11 million people contributing to CPP and only 4.5 million to the private plans. So we are missing a lot of people in the private sector, and mandating might just pick up a number of those. I guess I do not have the exact figure either.

Mrs. McLaggan: I think it is about 50% who are covered by private plans.

Mr. Miller: In total male and female population, yes.

Mrs. Noblitt: I think it is very very difficult to make things mandatory, because many people are very independent and simply do not want to have to pay more into things. They want to manage their own business, even though it may mean that, when they retire, they do not have very much.

I would say that about half of our members are agreeable to mandatory pensions and half are not. When I speak of the OAS and GIS, as I mentioned, I am speaking for about half of our membership. They are old-age pensioners and they know whereof they speak. They simply find that, unless they have something over and above these, their pensions are not adequate, particularly when... they are indexed, but the indexation is so small. Not that it does not mean a great deal to the government, it does, to have to pay out all that extra income when they index pensions. But really, it covers so little of the increased costs of their living, that they find it is helpful but it is not nearly sufficient.

• 1010

Mr. Miller: Most women's groups have called for a substantial increase in Canada Pension Plan benefits and, consequently, payments as well. That would require—because it is not a fully funded plan, it is a pay-go—mechanism—a sort of transfer of some of the costs of that pension plan onto future generations. Have you considered whether it is an acceptable thing to transfer those costs onto future generations? Or do you think CPP should be more fully funded or partly funded?

Mrs. Noblitt: We have not addressed the problem but I am sure, knowing women's institutes as I do, they would not wish any of it to be transferred to the next generation. They would want it to be handled by this generation itself. They would then favour an increase in Canada Pension Plan premiums.

[Translation]

M. Miller: Oui, si nous incluons les travailleurs à temps partiel.

Mme MacLaggan: Le niveau de paiement peut varier, mais l'effet serait le même. Je ne sais pas, je ne peux pas répondre à cela. C'est un calcul actuariel qui me dépasse.

M. Miller: Très bien, ça va. J'ajouterai que présentement il y a quelque 11 millions de personnes qui contribuent au RPC et seulement 4,5 millions qui contribuent aux régimes privés. Alors il y a beaucoup de personnes du secteur privé qui ne sont pas couvertes et le fait de rendre les régimes obligatoires nous permettrait de les récupérer. Je n'ai pas non plus de chiffres précis.

Mme McLaggan: Je pense qu'il y en a environ 50 p. 100 qui sont couverts par des régimes privés.

M. Miller: Pour l'ensemble de la population, hommes et femmes, oui.

Mme Noblitt: Je pense que c'est très difficile de rendre ces choses obligatoires, car beaucoup de personnes sont très indépendantes et ne veulent tout simplement pas avoir à payer davantage pour autre chose. Elles veulent gérer leurs propres affaires, même si cela signifie qu'elles auront très peu d'argent au moment de la retraite.

Je dirais que la moitié de nos membres sont d'accord sur les régimes de pension obligatoires et la moitié sont contre. Je le répète, lorsque je parle de la sécurité de vieillesse et la sécurité du revenu garanti, cela s'applique à environ la moitié de nos membres. Ce sont des retraités âgés et ils savent de quoi ils parlent. Ils constatent simplement qu'à moins d'avoir quelque chose en plus de cela, leurs régimes de pensions sont insuffisants surtout lorsque... ils sont indexés, mais l'indexation est tellement minime. Ce n'est pas que cela ne veuille rien dire pour le gouvernement, car ça veut quand même dire quelque chose lorsqu'ils doivent verser toutes ces prestations additionnelles lorsqu'ils indexent les pensions. Mais en fait, cela ne couvre qu'une petite partie de l'augmentation du coût de la vie, ils trouvent que cela les aide, mais c'est loin d'être suffisant.

M. Miller: La plupart des groupes de femmes ont demandé une augmentation sensible des prestations du Régime de pensions du Canada et conséquemment des paiements également. Cela exigerait un genre de transfert de certains des coûts de ces régimes de pensions vers les générations futures car ce n'est pas un régime tellement capitalisé, c'est un genre de mécanisme à répartition. Avez-vous envisagé si ce serait une chose acceptable de transférer ces coûts aux générations futures? Ou est-ce que vous croyez que le RPC devrait être capitalisé pleinement ou en partie?

Mme Noblitt: Nous n'avons pas étudié cet aspect du problème, mais connaissant l'Institut des femmes comme je le connais, je suis sûre qu'il ne voudrait pas qu'une partie quelconque de ces obligations soit transférée à la prochaine génération. Les femmes de l'Institut voudraient que ce soit cette génération-ci qui s'en occupe elle-même. À ce moment-là,

[Texte]

Mr. Miller: I am going to explore the sort of philosophy behind homemakers' pensions and the perception that homemakers have in terms of sharing the pensions of the working spouse. Is the designation of a homemaker's pension basically because there is a need for some recognition of the contribution the homemaker is making to that marriage partnership over working years? Is that what we are really getting down to?

Mrs. Noblitt: Yes. Absolutely. I think, too, that this will provide for women at home some independence by having money of their own.

Mr. Miller: Would they not have the same sense of independence, if we were into the position of mandatory credit-splitting of all pension funds throughout married life, whether or not it would be an expanded CPP, as well as, sort of, any private plans the wife or husband may have contributed to over that 30 years or 35 years of marriage, or whatever it might be? At age 65 or age 60—whatever the retirement age might be if all pensions were split at that period in time and divided equally between two partners in the marriage, would that not recognize the economic partnership people have entered into in marriage? Is there a significant difference in terms of having a husband contribute to a CPP on behalf of the wife, as opposed to getting it at age 65 and having all pension credits split equally between the two partners?

Mrs. Noblitt: We admit that would be satisfactory, but we say that the Canada Pension Plan would have to be greatly expanded in order to provide for that.

Mr. Miller: I agree fully. I think that is what every women's group has indicated to us; they claim that splitting a 25% pension is really not very significant to either partner. In order to make it so that you do have some independence and an adequate replacement income, or somewhat more adequate than it is now, there would have to be an expansion of CPP. But the question is this: Do you have any difficulty philosophically with having all those credits split at age 65, as opposed to having some ongoing contribution during the working periods from the husband to the wife?

Mrs. Noblitt: It is something we have not addressed, but it sounds feasible. It sounds as if it might be an alternative.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: On behalf of the committee members can I thank you and your organization for the time and effort you have put into the presentation this morning. I think you recognize that the committee has a fairly difficult task in trying to balance the self-interest groups in the country and I think, hopefully, we will do a job.

[Traduction]

elles seraient favorables à une augmentation des cotisations au Régime des pensions du Canada.

M. Miller: Je vais explorer le genre de philosophie sous-jacente à l'idée des pensions pour les ménagères et la perception des ménagères envers le partage de la pension du conjoint qui travaille. Est-ce que cette appellation de pension à la ménagère reflète fondamentalement le besoin de reconnaître la contribution de la ménagère à l'association qu'est le mariage au cours des années? Est-ce vraiment là qu'on veut en venir?

Mme Noblitt: Oui, absolument. Aussi je pense que cela donnerait une certaine indépendance aux femmes à la maison car elles auront de l'argent qui leur appartient.

M. Miller: N'auraient-elles pas le même sentiment d'indépendance si nous étions en mesure d'imposer la répartition obligatoire des crédits de tous les régimes de pensions pendant la vie du couple, qu'il s'agisse ou non d'un RPC élargi ou de tout régime privé auquel la femme ou le mari ont pu contribuer pendant les 30 ou 35 années de mariage ou peu importe le nombre d'années? À l'âge de 65 ou 60 ans... quel que soit l'âge de la retraite, si toutes les pensions étaient réparties à ce moment-là et divisées également entre les deux conjoints, est-ce qu'on ne reconnaîtrait pas ainsi l'association économique que les gens ont conclue en se mariant? Y a-t-il une différence importante dans le fait que l'homme contribue au RPC au nom de sa femme, au lieu de le recevoir à l'âge de 65 ans et que tous les points de crédits soient répartis également entre les deux associés?

Mme Noblitt: Nous reconnaissons que ce serait satisfaisant, mais nous disons que pour ce faire, il faudrait élargir grandement le Régime de pensions du Canada.

M. Miller: Je suis tout à fait d'accord. C'est ce que chaque groupe de femmes nous a laissé entendre, elles prétendent que le partage d'une pension de 25 p. 100 n'est pas vraiment important pour l'un ou l'autre partenaire. Il faudrait élargir le RPC afin d'avoir une certaine indépendance et le revenu de remplacement suffisant ou quelque chose de plus suffisant que ce qui existe maintenant. La question est la suivante: philosophiquement, est-ce que le partage de tous ces crédits à l'âge de 65 ans vous pose un problème. Serait-il préférable de demander à l'homme de cotiser pour sa femme pendant les années de travail?

Mme Noblitt: C'est un aspect que nous n'avons pas étudié, mais cela semble possible. Cela paraît être une autre possibilité.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Le président: Au nom du Comité, je vous remercie ainsi que votre organisation pour le temps et les efforts que vous avez consacrés à l'exposé de ce matin. Vous conviendrez, je pense, que le Comité a un travail assez difficile à faire pour ce qui est d'équilibrer les groupes qui défendent leurs intérêts et je pense que nous réussirons.

• 1015

Mrs. Noblitt: Thank you very much.

Mme Noblitt: Merci beaucoup.

[Text]

The Chairman: I will now call on the Ontario Federation of Agriculture with Mr. Ralph Barrie, President, and Susan Johnston, Assistant Manager Research. Good morning, Mr. Barrie.

Mr. Ralph Barrie, (President, Ontario Federation of Agriculture): Good morning, Mr. Chairman. It is a pleasure for us to be here from the Ontario Federation of Agriculture. I want to more fully introduce my colleague, Susan Johnston. She is from our research department and actually is the workhorse behind our presentation here.

The Chairman: Fine. Normally, Mr. Barrie, the format allows you about 10 minutes to give basically what is an overview of your organization's viewpoint on the pension issues and that would then allow us roughly 30 minutes or so to examine or, at least, to be able to question you on your remarks. Please proceed.

Mr. Barrie: Thank you very much. Our brief in itself is quite short. I think you could probably recognize our approach because of the community we represent is somewhat different. And we are pleased to have the opportunity to present our views on pensions to the task force. As I said no doubt our brief will take on a different approach to pensions from that which this task force is used to hearing. However, we sincerely hope that the rather unique pension problem of farmers will not be overlooked in the pension reform discussions.

The business of farming presents many problems in planning for retirement income. Incomes tend to be very erratic, fluctuating with the vagaries of the weather, changes in domestic and foreign commodity markets, and general economic conditions. A large part of any profits a farmer makes is plowed back into the business to finance the purchase of additional land, livestock and machinery needed to increase the productivity and efficiency of the operation. Farmers sacrifice present income in the process of building their operations. A farmer has no one contributing to the pension plan on his behalf, unless he happens to work off the farm with an employer who has a pension plan. A look at the tax statistics shows that this does not cover a significant number of farmers.

A farmer's erratic and generally lower income also restricts his ability to contribute to an RRSP. While not entirely true, the old adage of "a farmer lives poor and dies rich" tells where a farmer finds his pension. His pension is, in fact, his farm.

A farmer depends on appreciating land values to provide a retirement income. I might add that, while appreciation has proved over the last decade or two to be fairly consistent, we are in the very opposite period of time right now where we have the fact of depreciation of land values. The farmer who bought land in the early 70s may end up getting less for his land. So a farmer's mortgage payments, in effect are his pension payments and they do build equity in his farm. While being a necessary part of the financial operation of the business, these payments act as a form forced savings. Of

[Translation]

Le président: Je vais maintenant appeler les représentants de la *Ontario Federation of Agriculture*: M. Ralph Barrie, président, et Susan Johnston, directrice adjointe de la recherche. Bonjour, monsieur Barrie.

M. Ralph Barrie (président, Ontario Federation of Agriculture): Bonjour, monsieur le président. C'est un plaisir, pour nous de la *Ontario Federation of Agriculture* d'être là. Je tiens à dire que ma collègue de notre département de la recherche, Susan Johnston, est vraiment responsable de notre exposé d'aujourd'hui.

Le président: Très bien. Habituellement, monsieur Barrie, vous avez environ 10 minutes pour nous donner un aperçu du point de vue de votre organisation sur la question des pensions et il nous reste environ 30 minutes pour vous poser des questions sur ce point de vue et sur vos commentaires. Je vous en prie, allez-y.

M. Barrie: Merci beaucoup. Notre mémoire comme tel est très court. Je pense que vous pourriez probablement reconnaître notre démarche car nous représentons une communauté quelque peu différente. Et nous sommes ravis de cette occasion de présenter au Comité notre point de vue sur les pensions. Je le répète, il va sans dire que notre mémoire représente une démarche différente par rapport aux mémoires que le groupe de travail a l'habitude d'entendre. Toutefois, nous espérons sincèrement que le problème plutôt unique des pensions des agriculteurs ne sera pas oublié dans les discussions sur la réforme des pensions.

L'exploitation agricole présente beaucoup de problèmes pour ce qui est de la planification du revenu de retraite. Le revenu des agriculteurs est très erratique, car il fluctue selon les caprices de la température, les variations des marchés intérieurs et étrangers des denrées, et la situation économique en général. Une grande part des profits de l'agriculteur est investie dans l'exploitation pour financer l'achat de terres additionnelles, de bétail, et de matériel nécessaire à l'accroissement de la productivité et de l'efficacité de l'exploitation. En bâtissant leur exploitation, les fermiers sacrifient leur revenu actuel. Un fermier n'a personne qui contribue au régime de pension, à moins qu'il travaille à l'extérieur de la ferme pour un employeur qui a un régime de pension. Si l'on regarde les statistiques fiscales, on constate qu'il y a très peu d'agriculteurs dans cette situation.

Le revenu erratique et généralement plus bas des agriculteurs limite leur faculté de contribuer à un REER. Quoiqu'il ne soit pas absolument vrai, j'avoue que le vieil adage qu'un «fermier vit pauvre et meurt riche», indique où le fermier trouve sa pension. En fait, sa pension, c'est sa ferme.

Pour son revenu de retraite, l'agriculteur dépend de l'augmentation de la valeur de ses terres. J'ajouterais que quoique l'augmentation de la valeur foncière a été assez uniforme au cours des deux dernières décennies, nous sommes présentement dans une période où nous connaissons une dépréciation de la valeur des terres. Le fermier qui a acheté des terres au début des années 70 en obtiendra peut-être moins à la revente. Donc les versements hypothécaires de l'agriculteur sont en fait sa cotisation à son régime de pension et ce qui constitue son avoir dans son exploitation agricole. Puisqu'ils

[Texte]

course, to access these sources of retirement income, he has to sell his farm. And this is where the farmer's problem starts.

The sale of the farm gives rise to taxable capital gains. Part of the funds the farmer needs for retirement are immediately subject to tax. Prior to the November 12, 1981, federal budget, the taxable portion of these gains could be used to purchase an IAAC, thereby spreading the tax burden over several years. This was replaced by the forward averaging provision. Many farmers have doubts about the merits of forward averaging, particularly with regard to the potential long-run divergence between interest and inflation rates. In any case, neither of these provisions are the proper treatment of capital gains on farms.

• 1020

The OFA's long-term objective is the abolition of capital gains as it applies to farms. We believe the funds a farmer depends on for his pension should not be so heavily taxed. Given that this objective may be difficult politically to achieve, we have proposed two alternatives, which are:

The first is to index the cost base by an annual inflation factor and only apply capital gains tax to the amount by which the sales price exceeds the inflation-adjusted cost base. This would protect a larger share of the farmer's funds from immediate taxation.

The second proposal is to allow the farmer to roll the taxable capital gains into an RRSP. A parallel can be drawn between a farmer and a terminating employee who elects to take his total pension plan contribution as a lump-sum payment and roll the proceeds into an RRSP to avoid immediate taxation. Like the pension fund, capital gains are the accumulation of increment over the years. Similarly, like the terminating employee, the farmer who sells his farm may not necessarily retire immediately, but change his vocation. Nevertheless, he should be allowed to provide for a retirement income from the capital gains on his farm through the RRSP option.

As a business, farming has many features which set it apart from other types of small business. The extensive land base, high capital investment relative to sales, and erratic incomes are some of the features that create special problems for farmers. Planning for retirement is a problem for many people, but the nature of farming and the present tax system create additional problems for farmers. Our proposals would

[Traduction]

sont nécessaires à l'exploitation financière de son entreprise, ses paiements constituent en fait une forme d'épargne obligatoire. Évidemment, pour avoir accès à ces sources de revenu de retraite, l'agriculteur doit vendre son exploitation et c'est à ce moment-là que ses problèmes commencent.

La vente de l'exploitation agricole donne lieu à des gains en capital imposables. Une partie des fonds dont l'agriculteur a besoin pour sa retraite sont immédiatement imposables. Avant le budget fédéral du 12 novembre 1981, une partie de ses biens pouvait être utilisée pour l'achat d'un contrat de rente à versement invariable. Cela étalait ainsi le fardeau fiscal sur plusieurs années. Cette disposition a été remplacée par celle sur l'étalement du revenu sur les années suivantes. Beaucoup d'agriculteurs sont sceptiques au sujet des avantages de l'étalement du revenu, surtout pour ce qui est de la différence éventuelle à long terme entre les taux d'intérêt et les taux d'inflation. De toute façon, ni l'une ni l'autre de ces dispositions ne traite adéquatement des gains en capital des exploitations agricoles.

L'objectif à long terme de la Fédération est d'abolir les gains en capital dans le cas des exploitations agricoles. À notre avis, les fonds sur lesquels un agriculteur compte pour sa pension ne devraient pas faire l'objet d'un impôt si sévère. Puisqu'il y aura peut-être des obstacles politiques à cet objectif, nous avons proposé deux solutions de rechange, qui sont les suivantes:

La première est d'appliquer un taux d'inflation annuel aux coûts de base et d'obliger l'agriculteur à payer l'impôt sur les gains en capital seulement sur la différence entre les prix de vente et le coût de base indexé à l'inflation. De cette façon, une part plus importante des revenus de l'agriculteur serait protégée de l'imposition immédiate.

La deuxième solution est de permettre à l'agriculteur de verser les gains en capital imposables dans un régime enregistré d'épargne-retraite. On peut faire une comparaison entre un agriculteur et un employé qui quitte son emploi et décide de recevoir toutes ses cotisations au régime de pension dans un paiement forfaitaire et de le verser dans un régime enregistré d'épargne-retraite afin d'éviter l'imposition immédiate de ses fonds. Tout comme la caisse de pension, les gains en capital sont l'accumulation de l'accroissement sur plusieurs années. Comme l'employé qui quitte son emploi, l'exploitant agricole qui vend son exploitation ne va pas forcément prendre sa retraite tout de suite, mais plutôt changer de profession. Il devrait néanmoins pouvoir se doter d'un revenu de retraite à même les gains en capital sur son exploitation agricole grâce à la possibilité de se créer un régime enregistré d'épargne-retraite.

Il y a plusieurs particularités qui distinguent les exploitations agricoles des autres petites entreprises. Les problèmes spéciaux auxquels font face les fermiers découlent entre autres de la superficie importante de terre, des placements de capital élevés par rapport aux ventes, et des revenus irréguliers. Beaucoup de personnes ont du mal à planifier leur retraite, mais les exploitants agricoles font face à des problèmes supplémentaires à cause de la nature de leur profession et à

[Text]

eliminate some of these obstacles and allow farmers to plan for retirement with more security.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Barrie. Perhaps I will open the line of questioning with either Mr. Dantzer or Mr. Reid, oh, Mr. Weatherhead, fine. Then we can go on. Mr. Weatherhead first.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, thank you. I would like to welcome the delegation here today from the farming community of Ontario. They certainly have a very specific brief on their capital gains tax-related problems, which I know are very important to the farming community. They are given a great deal of discussion, I know, in our government caucus, and I am sure in the other caucuses around Parliament. I think, Mr. Chairman, before x number of months goes by, we will see some changes made along some of the lines they are suggesting.

But going on from there, your people do contribute to the CPP. You are aware of the number of elderly people who are below the poverty line, and I wonder if you have had any thoughts about expanding CPP or, first of all, about CPP in general. Have you had any thoughts about that at all?

Mr. Barrie: I guess in looking through your green paper, it becomes rather obvious that there are tremendous differences in the needs of people as they reach retirement, and I think especially for the retiring female spouse. In many cases she may be under a handicap if, in fact, she has not been able to contribute to a pension plan on her own.

It seems to me that there could be more flexibility, especially in the supplement, than there is at the present time. It seems to me that the supplement for a single spouse only, which is less than \$6,000, is pretty inadequate. I think we would support perhaps a general increase, if it did not come too quickly but came gradually into the payments. So that could be adjusted and, perhaps, made more realistic.

• 1025

Mr. Weatherhead: You heard what the previous group... the old "Women's Institute", whatever they are called now.

Mr. Barrie: They would be very reluctant to hear you call them that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is what it was formerly called.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I go back to eastern Ontario where my grandparents came from in Grenville County, and where in the 1930s and 1940s we used to go to Women's Institute functions and that sort of thing. But you heard what they were saying about the farm spouse, so to speak and, in their view, the need for some homemaker pensions. Does your group have any ideas on that account?

Mr. Barrie: I have to be very careful how I speak of the Women's Institute because I am from Lanark county and my wife is from a part of the group. We happen to believe there should be a place for the farm wife to contribute to the plan as

[Translation]

cause du régime fiscal actuel. Nos propositions élimineraient certains des obstacles et permettraient aux fermiers de planifier leur retraite avec plus de sécurité.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Barrie. Je veux d'abord donner la parole soit à M. Dantzer ou à M. Reid. Ah bon, c'est M. Weatherhead. C'est M. Weatherhead qui prendra la parole en premier.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. Je tiens à souhaiter la bienvenue à la délégation qui représente les exploitants agricoles de l'Ontario. Ils nous ont présenté un mémoire très précis au sujet de leurs problèmes fiscaux liés aux gains en capital. Je sais que cette question revient souvent lors de nos réunions du caucus, et je suis certain que c'est également le cas des autres caucuses. Je pense qu'il y aura des changements semblables à ceux qui sont proposés ici dans un avenir très proche.

Cependant, je tiens à signaler que les exploitants agricoles contribuent au Régime de pensions du Canada. Vous êtes au courant du nombre des personnes âgées qui vivent en-deçà du seuil de la pauvreté, et je me demande si vous avez pensé au RPC en général ou à l'accroissement du RPC?

M. Barrie: À la lecture de votre Livre vert, il est évident que les besoins des personnes qui prennent leur retraite varient énormément. Cela est toujours vrai de la conjointe qui prend sa retraite. Elle est souvent désavantagée, si elle n'a pas pu cotiser elle-même à un régime de pension.

Il me semble que le régime pourrait être beaucoup plus souple qu'il ne l'est à l'heure actuelle, surtout pour ce qui est du supplément. À mon avis, le supplément d'un conjoint, qui est de moins de \$6000, est plutôt insuffisant. Je pense que nous serions en faveur d'une augmentation générale progressive des paiements. On pourrait les rajuster pour les rendre plus réalistes.

M. Weatherhead: Vous avez entendu le groupe de témoins précédent. Il s'agissait de l'ancien *Women's Institute*, je ne sais pas quel est le nom de cet organisme maintenant.

M. Barrie: Les membres de cet organisme ne seraient pas très contents de vous entendre dire cela.

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): C'est l'ancien nom.

M. Weatherhead: Mes grands-parents sont du comté de Grenville, et j'ai mes racines là aussi, monsieur le président. Pendant les années 30 et 40, on assistait aux réunions du *Women's Institute*. Mais vous avez entendu leurs commentaires au sujet des femmes des exploitants agricoles, et du besoin qui existe pour des pensions de ménagère. La Fédération a-t-elle des points de vue à ce sujet?

M. Barrie: Il faut que je sois très prudent dans mes commentaires au sujet du *Women's Institute* car je viens du comté de Lanark, et ma femme est membre de l'organisme. Nous sommes d'avis que les femmes d'exploitants agricoles devraient

[Texte]

they go through the years, whether she contributes out of her own earnings or whether her husband contributes. We feel it is quite important that they have separate plans as they reach retirement.

Miss Susan Johnston (Assistant Manager—Research, Ontario Federation of Agriculture): May I add that one of the things which has been suggested from farm organizations, and from us from the national body—the CFA—is that, regardless of the level of the farmer's income in any given year, if his income is low, he would not be so eligible to contribute the maximum to the CPP. They have suggested that, regardless of the income in a given year, both the farmer and his wife should be able to contribute the maximum to the CPP, if they have enough funds available to them to do that, even if their income in that year would not necessarily indicate that they should contribute the maximum. So with both the farmer and his wife being allowed to do that, it would provide some form of CPP. Also, the changes to the regulations on being allowed to pay your spouse and deduct those payments could be a way of giving the farmer's wife an income from which she can contribute on her own part to CPP.

Mr. Weatherhead: I gather the wives can be paid with part of the farm operation now and, with that sort of thing, would be eligible to contribute to CPP. Is that still an fairly unusual situation, or is that getting more and more common, where they actually have an income that they get from the farm and, then, can be eligible for CPP?

Mr. Barrie: If economics provided for it, I think it would become much more common. The problem in our farm community today is that we do have a pretty depressing economic situation. I guess really if the farmer does not have a satisfactory level of income, he is not very likely to take that route. But if he did, and we hope that could be the ultimate, then I think many more farmers would go that route.

Mr. Weatherhead: So, are you saying then, and is Miss Johnston saying, that whether they are getting this income or not, the spouses should be allowed voluntarily to contribute to the CPP?

Mr. Barrie: Yes.

Mr. Weatherhead: But you are not in favour of mandatory contribution by farm homemakers, or anybody else? Is that right? Or do you have a position on that?

Ms Johnston: We have not really dealt with the issue of whether it should be mandatory that they contribute to that. But the option should be there and available to them, if the family income is sufficient for them to do it. We have not really looked at whether or not it should be mandatory.

Mr. Weatherhead: So you are in favour of a voluntary contribution by homemakers to the CPP?

Mr. Barrie: Yes.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

[Traduction]

pouvoir cotiser au régime, soit grâce à leurs propres gains ou à même le revenu de leur mari. Nous estimons qu'il est important que les deux conjoint aient des régimes séparés à la retraite.

Mme Susan Johnston (directrice adjointe, Recherche, Ontario Federation of Agriculture): L'une des recommandations faites par plusieurs organismes agricoles, y compris le nôtre et la Fédération canadienne de l'agriculture, est que le fermier et sa femme devraient pouvoir cotiser le maximum au RPC, s'ils ont suffisamment d'argent pour le faire, même si leur revenu dans une année donnée ne leur permettait pas de cotiser le maximum. De cette façon, il y aurait une certaine protection en vertu du RPC. De plus, puisqu'un mari peut maintenant payer un salaire à sa conjointe, la femme pourrait se servir de ce revenu pour faire ses propres cotisations au RPC.

M. Weatherhead: Je crois en effet que les femmes d'exploitants agricoles peuvent toucher un salaire, qui leur permettrait de cotiser au RPC. S'agit-il d'une situation peu habituelle ou est-ce qu'elle devient de plus en plus habituelle?

M. Barrie: Je pense que cette pratique serait devenue beaucoup plus courante si la situation financière des exploitations agricoles était plus favorable. Le problème des exploitations agricoles aujourd'hui, c'est que la situation économique est plutôt déprimante. Si un exploitant agricole ne touche pas suffisamment de revenu, il est peu probable qu'il paie un salaire à sa femme. Mais si la situation économique s'améliore, nous espérons que beaucoup d'agriculteurs paieront un salaire à leur femme.

M. Weatherhead: Voulez-vous donc dire que même si les femmes ne touchent pas de salaire, elles devraient pouvoir cotiser volontairement au RPC.

M. Barrie: Oui.

M. Weatherhead: Mais êtes-vous en faveur d'obliger des cotisations de la part des ménagères agricoles ou de qui que ce soit?

Mme Johnston: Nous n'avons pas vraiment examiné la question de savoir si oui ou non il faut obliger certaines personnes à cotiser au régime. Mais la possibilité de le faire devrait exister, si les revenus de la famille sont suffisants. Nous n'avons pas vraiment examiné la question des cotisations obligatoires.

M. Weatherhead: Vous êtes donc en faveur des cotisations volontaires de la part des ménagères au RPC?

M. Barrie: Oui.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

[Text]

The Chairman: Mr. Barrie, could I ask this question: I remember after the November 12, 1981, budget, I believe, Mr. Barrie, you approached me, because a number of concerns were raised on that tax reform budget which affected your membership. If we could come in with a recommendation from this committee which perhaps could go some way towards meeting your concerns as an organization... because as it stands now, you would get half of it as tax on the sale of the farm? The other half is not? Correct?

Mr. Barrie: Can we talk about what the potential capital gains is? Miss Johnston, you might just run through the illustration we are talking about. For the costing.

The Chairman: Yes; go ahead.

• 1030

Ms Johnston: What we looked at to provide a basis of what a representative capital gain on the farm would be was that we took the 1971 census data for Ontario. And we found that, in 1971, the average farm total capital value was about \$75,000. In 1981, it was about \$379,000. So the total gain was about \$300,000 roughly. Of that, not all would be subject to capital gains tax because part of that is livestock, machinery, that sort of thing. So if you take out those parts, you come down to probably around \$200,000 which would be subject to capital gains and, of that, \$100,000 would be taxable. If that were added to the farmer's income for the year, it could be a maximum of \$50,000 that he loses up front as tax.

Now the forward averaging provision would affect that, but he still has \$50,000 that he could take for reinvestment—an instrument for pensions—that he has not got available to him, because it has gone to the tax people. Some of that he may get back over some years but, initially, he has lost roughly \$50,000.

Mr. Barrie: And that is a significant point where the change came in from using the IAACs to the forward averaging. I had a letter shortly after the change was made from a farmer just outside town here who had sold his property. I think he had taken a mortgage back, and had got a down-payment of something like \$75,000, which he had planned to buy or build a home with. Because of the change in taxation, he had to pay almost that total amount up front in capital gains. And that really made quite a hardship for him, regardless of the fact that, through the forward averaging, he may have been able to pull some of it back in over time. I think it is that immediate sale period which really creates a problem.

The Chairman: Would you be in favour then if, rather than half, you could roll all of that into a Registered Retirement Savings Plan to provide a pension income? But then all of it would be taxable as you pay it out.

Ms Johnston: Essentially what we were talking about was putting the taxable part into the RRSP because, for instance,

[Translation]

Le président: J'ai une question à vous poser, monsieur Barrie. Je me souviens qu'après le budget du 12 novembre 1981, monsieur Barrie, vous avez communiqué avec moi, parce qu'il y avait plusieurs changements fiscaux annoncés dans le budget qui avaient des répercussions sur vos membres. Ce serait très bien si notre Comité pouvait faire une recommandation pour répondre aux préoccupations de votre organisme. En ce moment, vous seriez imposés sur la moitié du prix de vente de la ferme, n'est-ce pas?

M. Barrie: Peut-on parler des gains en capital éventuels? Je vais demander à M^{me} Johnston de vous donner un exemple qui illustre bien de quoi il s'agit, du point de vue de l'établissement des coûts de production.

Le président: Oui; allez-y.

Mme Johnston: Nous nous sommes servis des données du recensement de 1971 de l'Ontario pour avoir une idée des gains en capital représentatifs des exploitations agricoles. Nous avons constaté qu'en 1971, la valeur moyenne totale d'une exploitation agricole était d'environ 75,000 dollars. En 1981, elle était d'environ 379,000 dollars. Donc, il s'agit d'un gain en capital d'environ 300,000 dollars. Tous ces montants ne seraient pas assujettis à l'impôt sur les gains en capital, parce qu'ils consistent en partie de bétail, de machines, etc. Si on soustrait la valeur de ces éléments, le gain en capital serait d'environ 200,000 dollars qui seraient assujettis à l'impôt. De ce montant, 100,000 seraient imposables. Si on rajoute ces 100,000 dollars au revenu de l'agriculteur pour l'année, il pourrait être obligé de payer \$50,000 en impôt.

La disposition concernant l'étalement du revenu sur les années suivantes aurait une incidence sur sa situation fiscale, mais il reste qu'il ne dispose plus de ces 50,000 dollars pour les investir dans un régime de pension, car il les a payés au fisc. Il en récupérera peut-être une partie au fil des ans, mais il perd environ 50,000 dollars au départ.

M. Barrie: C'est là où le remplacement des contrats de rente à versement invariable par l'étalement du revenu a une incidence considérable sur les agriculteurs. J'ai reçu une lettre peu après la mise en place du changement d'un agriculteur qui demeure près de la ville et qui avait vendu sa ferme. Je pense qu'il avait repris l'hypothèque et avait reçu un paiement comptant d'environ 75,000 dollars, qu'il avait l'intention d'utiliser pour s'acheter ou se faire construire une maison. À cause des changements fiscaux, il a dû payer presque la moitié de cette somme en gains en capital. Cela lui a créé des problèmes très graves, même s'il peut, grâce à l'étalement du revenu, récupérer une partie de l'argent au fil des ans. Les problèmes se posent tout de suite après la vente d'une ferme.

Le président: Seriez-vous donc en faveur d'une recommandation selon laquelle un exploitant agricole pourrait verser toute cette somme dans un régime enregistré d'épargne-retraite? Mais à ce moment-là, le tout serait imposable au moment de sa retraite.

Mme Johnston: Nous proposons la possibilité de verser la partie imposable dans un REER. Si, par exemple, un agricul-

[Texte]

if he sells his farm, he also sells his house, and out of the amount of money he comes out with, he may want to have some for buying another residence.

Ms M.J. Morton (Researcher): The house is not taxable.

Ms Johnston: I know that. But when he sells the farm he sells his house, so he has to buy or find a replacement.

The Chairman: Is that not removed from the capital gains?

Ms Johnston: It is part of the capital he gets from the sale of his property.

The Chairman: It is not taxed either.

Ms Johnston: It is not taxed; I know that.

The Chairman: So if he did sell, he could buy a home with that?

Ms Johnston: So out of the sale value of the house, he has to buy another house. Given, the house part is not subject to capital gains, still out of the proceeds of the sale, he has to buy a house. Now when he sells the farm, if he has sold it to somebody and takes back a mortgage, then he may not get the whole, say, \$379,000 in cash. He may get something less in cash and, if that cash he gets goes for taxes, then he may be left without enough cash to... as Ralph Barrie was saying about the farmer, his \$75,000 that he got as a down-payment went for taxes and he had nothing left to provide for buying another residence.

The Chairman: Nobody likes to pay capital gains Taxes...

Ms Johnston: I know that.

The Chairman:—whether you are a farmer or a businessman. I mean, if I were in business and I sold it at age 65, I would have to pay capital gains.

Ms Johnston: The difference there is that the farm business is much more capital-intensive in terms of the share of the proceeds of its sale which represents capital subject to capital gains tax; it is probably larger than in most small businesses. For instance, if you have a retail business, your fixed assets subject to capital gains are probably a much smaller portion of the value of the business than would be the land for the farm. So that, comparatively speaking probably, the share of the farm business subject to capital gains tax is higher than for other small businesses.

The Chairman: I suggest as one of the ways around it, you put it all into a Registered Retirement Savings Plan.

Mr. Barrie: You have to recognize that... you do not want to misunderstand us, when we say that the farmer is selling his house, regardless of the fact that it may be tax exempt. There is the fact that his house is gone with the farm and he has to look for a new home, and he has to have money beyond that tax to survive on. That is the significant thing. The necessity to

[Traduction]

teur vend sa ferme, il vend également sa maison, et il va vouloir se servir d'une partie des recettes de la vente pour s'acheter une autre maison.

Mme J. Morton (rechercheuse): Il n'y a pas d'impôt sur la maison.

Mme Johnston: Je le sais. Mais lorsque l'agriculteur vend la ferme, il vend également sa maison, donc il doit la remplacer.

Le président: Ce n'est pas assujéti à l'impôt sur les gains en capital, n'est-ce pas?

Mme Johnston: La valeur de la maison fait partie du capital découlant de la vente de la ferme.

Le président: La maison n'est pas soumise à l'impôt.

Mme Johnston: Non, je le sais.

Le président: Donc si un agriculteur vendait sa ferme, il pourrait s'acheter une maison à même les recettes de la vente?

Mme Johnston: Même si la maison n'est pas assujéti à l'impôt sur les gains en capital, il faut quand même que l'agriculteur s'achète une maison à même les recettes de la vente. Si l'agriculteur reprend l'hypothèque au moment de la vente de la ferme, il se peut qu'il ne reçoive pas tous les 379,000 dollars en argent comptant. Il se peut qu'il en reçoive moins et s'il faut utiliser cet argent-là pour payer les impôts, il se peut qu'il ne lui reste pas suffisamment de fonds pour s'acheter une maison. Comme Ralph Barrie disait, il y a eu le cas d'un agriculteur qui a reçu 75,000 dollars en paiement initial qu'il a dû utiliser pour payer les impôts. Il ne lui restait pas d'argent pour s'acheter un autre logement.

Le président: Personne n'aime payer l'impôt sur des gains en capital...

Mme Johnston: Je le sais.

Le président:... ni les agriculteurs, ni les hommes d'affaires. Si j'avais une entreprise et si je la vendais à l'âge de 65 ans, je serais obligé de payer l'impôt sur les gains en capital.

Mme Johnston: La différence est que l'exploitation agricole est une entreprise dont la part des recettes provenant de sa vente qui est assujéti à l'impôt sur les gains en capital est beaucoup plus élevée que dans le cas de la plupart des petites entreprises. Dans le cas d'une entreprise de détail, par exemple, les immobilisations assujéties à l'impôt sur les gains en capital représentent probablement une partie de la valeur de l'entreprise beaucoup plus petite que ce que les terres représentent dans le cas d'une ferme. Donc, la part d'une entreprise agricole qui est assujéti à l'impôt sur les gains en capital est plus importante que dans le cas d'autres petites entreprises.

Le président: Je pense qu'une possibilité d'éviter cet impôt serait de verser les recettes dans un régime enregistré d'épargne-retraite.

M. Barrie: Il faut bien comprendre que même si la maison d'un agriculteur n'est pas imposable, le fait est qu'il n'a plus de maison lorsqu'il vend sa ferme, et il est obligé de se chercher un nouveau logement. Donc il lui faut de l'argent pour survivre après avoir payé ses impôts sur les gains en capital. C'est là le

[Text]

protect his immediate cash flow, I think, is what we are really concerned about.

The Chairman: Mr. Dobell, do you want to comment? I am not a tax expert on these areas.

Mr. A.R. Dobell (Study Director): Unfortunately, neither am I a tax expert, but I would just like to understand the numbers we are dealing with in this calculation. We started with a \$379,000 sale and, of that, you suggested that the house and an acre would be taken off as not being subject to any tax, capital gains or otherwise, and equipment and stock and other items of that sort are dropped off. So, I think you said in your example you come down really to \$200,000 is left, one-half of which is taxable, so \$100,000 is taxable and the tax on that might be \$50,000. Now, your proposal, if I understand it correctly, is that the \$50,000, which is the tax actually... I suppose what you are arguing is that the \$100,000 taxable capital gain should be rolled into an RRSP.

• 1035

Mr. Barrie: I think if I can get what your point is, he should have \$100,000 to \$150,000 left; but with the other situation, he could very well have that all tied up in a mortgage, or a portion of it tied up in a mortgage.

Mr. Dobell: But of the proceeds from this sale, \$379,000, \$279,000 proceeds may be tied up in mortgages, as you say, but it is there as the proceeds from the sale. There is \$100,000 taxable. I guess you are suggesting that the \$100,000 should be rolled into the RRSP, so that there is no capital gains to be paid. The \$279,000 is there as proceeds; the \$100,000 is rolled into an RRSP for future income.

I guess the Chairman's question is a plausible alternative, given that this was tax free income all through the accumulation period, and one might say that the non-taxable portion, the \$179,000 that is being deducted from the sale up front, is left and the whole of the capital gain—that is, the remaining \$200,000—be treated as rolled into an RRSP. That, then, is not providing as favourable treatment as you are proposing, but it is considerably more favourable than paying the capital gains tax.

Ms Johnston: Certainly, it is considerably more favourable; it is just that, if you put \$100,000 into an RRSP, for instance, you might have the possibility of having some left over for buying a house. If you put in \$200,000, and part of it is tied up in mortgages, first of all you may not get the \$200,000 out, because you would have to be asking for a \$200,000 down payment to get that as funds to put into an RRSP. Even if you had to put \$100,000 cash into an RRSP, and you had to buy a home on top of that, you are going to have to ask for more than \$100,000 down payment, to get excess cash left over.

[Translation]

point fondamental. Il faut protéger ses liquidités, voilà ce qui nous préoccupe.

Le président: Voulez-vous faire un commentaire, monsieur Dobell? Je ne suis pas spécialiste fiscal.

M. A.R. Dobell (directeur de l'étude): Malheureusement, je ne suis pas spécialiste fiscal non plus, mais j'aimerais bien comprendre les chiffres dont on se sert dans ce calcul. Nous avons commencé par un chiffre de vente de 379,000 dollars à propos duquel vous avez dit que la maison, ainsi qu'un acre, ne seraient pas assujettis à l'impôt, par exemple aux gains en capital, l'équipement, le bétail et d'autres éléments de cette nature n'entrant pas en ligne de compte. Vous avez dit dans votre exemple qu'il reste, au fait, 200,000 dollars, dont la moitié est imposable, c'est-à-dire 100,000 dollars sur lesquels l'impôt pourrait représenter 50,000 dollars. Si je comprends bien votre proposition, c'est que les 50,000 dollars qui représentent l'impôt effectivement... Ce que vous semblez dire, c'est que les gains en capital imposables de 100,000 dollars devraient être versés dans un REER.

M. Barrie: Si je vous comprends bien, il aurait dû lui rester de 100,000 à 150,000 dollars; mais dans l'autre situation, la totalité, ou une partie de ce montant aurait, pu être immobilisée dans une hypothèque.

M. Dobell: Mais sur le produit de cette vente, 379,000 dollars, un produit de 279,000 dollars peut être immobilisé en hypothèques, comme vous le dites, mais en tant que produit de la vente. Les 100,000 dollars sont imposables. Vous semblez dire qu'ils devraient être versés dans le REER, afin qu'on n'ait pas à payer de gains en capital. Les 279,000 dollars constituent le produit de la vente et les 100,000 dollars sont versés dans un REER, pour donner des revenus à l'avenir.

La question du président propose une autre solution plausible; étant donné qu'il s'agissait là d'un revenu libre d'impôt pendant toute la période d'accumulation, on pourrait dire que la partie non imposable, les 179,000 dollars déduits de la vente, au départ, restent, de sorte que l'ensemble des gains en capital—c'est-à-dire les autres 200,000 dollars—soient traités comme ayant été versés dans un REER. De cette façon, le traitement n'est pas aussi favorable que celui que vous proposez, mais il l'est beaucoup plus que s'il faut payer l'impôt afférent aux gains en capital.

Mme Johnston: Il est indéniable que c'est considérablement plus favorable. C'est simplement que si vous versez les 100,000 dollars dans un REER, par exemple, il pourrait vous rester une certaine somme pour acheter une maison. Si vous versez 200,000 dollars et qu'une partie soit immobilisée dans une hypothèque, tout d'abord, il est possible que nous ne puissiez pas reprendre les 200,000 dollars, parce qu'il vous faudrait demander un versement initial de cette même valeur pour que ce fonds puisse être versé dans un REER. Même si vous deviez verser 100,000 dollars comptant dans un REER, et que vous deviez acheter aussi une maison, vous devriez demander plus de 100,000 dollars comme paiement en espèces, pour obtenir le comptant excédentaire qui reste.

[Texte]

Mr. Weatherhead: But Miss Johnston, do you not have to put all the money on which capital gains is based into an RRSP or something else? You cannot put just half of it in; you have to put in the whole works. So in this example where we are talking about \$200,000, are we not at \$100,000?

Ms Johnston: We are suggesting to put the taxable portion in, which is the \$100,000.

Mr. Dobell: If I understand you correctly, you are asking really for the right to put the \$100,000 into your pocket tax free, and have the other \$100,000 rolled over into the RRSP.

Mr. Weatherhead: That would be making new rules.

The Chairman: Oh, sure it would. What we are suggesting is that, maybe, if you could be in agreement with that, we could make a recommendation that they take a look at. It is going to be a quarter more of the loaf than you have now. One-quarter only, I admit that.

Mr. Barrie: I think to simplify, it is to protect the farmer for having to pay out a large lump sum up front which he probably otherwise would require for purchasing a home... or to put it this way, to protect him from having to pay that which might leave a shortfall from which he might need to buy a home to live in the first year. It is the up-front portion I think that we are concerned about.

Ms Johnston: Certainly what you are suggesting is a step forward.

The Chairman: Mr. Reid?

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, I agree that the witnesses before us at the moment are in as specialized a category as any and, perhaps, would deserve special treatment as much as any might. The comments made of farmers converting income to capital assets is absolutely true, and they do live poor, and they die rich with bricks and mortar and silos around them which they cannot convert into money. I do not think one thing has been emphasized here to the degree it might have is that, in the instance where that farmer does sell, and does have to move to a town, or village, or city, there is a big difference in the return and costs. I have seen a home in the city cost as much as the sale of that farm. So they are in a very extreme cash bind, if they happen to be in the category of having to move to an urban settlement from the farm.

• 1040

I do not know if this is going to be too relevant, but it is of some interest to us, but I would ask this: What approximate percentage of farmers are moving off the farms to other forms of environment, comparing those who are selling to their children who are going to continue on the farm, and those who are selling to new purchasers altogether? I will spell it out. In the instances of children taking over, the farmer gets a severance and he builds a little house for either the son or himself... you get us into another special category of living and accommodation. But to assist us in coming down to those

[Traduction]

M. Weatherhead: Mais, madame Johnston, ne faut-il pas verser tout l'argent sur lequel sont calculés les gains en capitaux dans un REER, par exemple? Il ne s'agit pas simplement de la moitié, mais de la totalité. Ainsi, dans cet exemple, nous parlons bien de 200,000 et pas de 100,000 dollars, n'est-ce pas?

Mme Johnston: Nous proposons de verser la partie imposable, c'est-à-dire 100,000 dollars.

M. Dobell: Si je vous comprends bien, vous demandez en réalité le droit de mettre les 100,000 dollars dans votre poche, sans payer d'impôt, et de verser les autres 100,000 dollars dans le REER.

M. Weatherhead: Ce serait créer de nouvelles règles.

Le président: En effet. Nous proposons donc, si vous le voulez bien, de recommander que cette possibilité soit examinée. Il y aura un quart de plus que ce qui existe actuellement. Un quart seulement, je le reconnais.

M. Barrie: Pour simplifier les choses, c'est pour protéger l'agriculteur qui doit verser une somme importante au départ, alors qu'il pourrait autrement l'utiliser pour acheter une maison... ou en d'autres termes, il s'agit de le protéger afin qu'il n'ait pas à payer et à subir un déficit, alors qu'il pourrait avoir besoin d'argent pour s'acheter une maison où vivre la première année. C'est la partie initiale qui nous préoccupe.

Mme Johnston: Ce que vous proposez est vraiment un pas en avant.

Le président: Monsieur Reid?

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, je pense aussi que ces témoins se trouvent dans une catégorie bien spéciale et qu'ils mériteraient donc un traitement particulier. Les remarques faites sur les agriculteurs qui convertissent leurs revenus en immobilisations sont absolument vraies; ils vivent dans la pauvreté et ils meurent riches sans pouvoir convertir en argent toutes leurs installations, les briques, le mortier et les silos qui les entourent. Je ne pense pas que l'on ait suffisamment insisté ici sur la situation de certains agriculteurs: lorsqu'ils vendent et qu'ils doivent aller vivre en ville ou dans un village, il y a une grande différence dans les rentrées et dans les coûts. En ville, une maison peut coûter autant que le produit d'une ferme. Ceux qui doivent quitter leur exploitation agricole pour venir vivre en ville se trouvent donc dans une situation financière très difficile.

Je ne sais pas si ce que je veux dire est très pertinent, mais si vous le voulez bien, je voudrais poser cette question: quel nombre approximatif d'agriculteurs quittent leurs fermes pour aller ailleurs, par rapport à ceux qui vendent à leurs enfants, qui poursuivent l'exploitation, et à ceux qui vendent à de tout nouveaux acheteurs? Je vais vous donner d'autres précisions. Lorsque les enfants prennent la suite, l'agriculteur touche une certaine somme, et il construit une petite maison pour son fils ou pour lui-même—ce qui nous situe dans une autre catégorie de mode de vie et de logement. Mais pour nous aider à donner

[Text]

who need the assistance most, can you give any indication as to percentage?

Mr. Barrie: I will let Miss Johnston help me on this. I think first I would like to say that in the good old days, I guess in the majority of cases there was a son, or daughter and her husband, who would be part of the farm operation; the farm operation would continue in the family and the father and mother likely would live either in part of the house or in a new home. To use as a measurement for my own use, I look at a ten-mile stretch of concession road that I am quite familiar with, and have found that over a period of time it has changed dramatically. I think the thing we have to recognize is that we are looking at a real evolution. What is happening in the country is that I can think of only about two of what used to be about 25 to 30 farms . . . there are only 2 in the last few years where there has been a new house gone up and the son has actually stayed as part of that farm. That is really quite a change from what things used to be so, in fact, your argument that the farmer is going to town or to the city, and most likely a town, and paying a higher price than he would normally expect to pay in the country is quite relevant. As far as the statistics go, Susan, I am not quite sure.

Ms Johnston: I do not know of any breakdown of the transfer of farms as to how many of them have been bought from outside of the family and how many of them are intrafamily transfers. The only numbers we have show that, roughly, the average farm in Ontario changes hands every 15 years. That is from looking at census data; those numbers come from Stats Can where they look at, you know, whose name was on that farm in the census previously. They came out with an average of 15 years. Now, there is a lot probably of small farms which change hands rapidly, and some within a family where they have farmed for 30 or 40 years before they change hands. But there is no breakdown that I am aware of which says that, you know, 10% of the farms were sold to whomever.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, it used to be said that no one could afford to acquire a farm unless he inherited it or acquired it from his parent, and the comments made by the witness today indicate that, maybe, the succession to farms, intrafamily changes and transfers are not as frequent as they used to be. Have you noticed a trend to the larger incorporated farm operation of recent years, or whatever term you wish to describe them as? Is this a prevalent trend now in the farm industry?

Mr. Barrie: Without question, it is. I think it is worth talking about. These operations have got much larger and often have two or three partners—the father, two sons, and/or a daughter, and the homes are all there. But I guess the other thing is the value of that accumulation of property is growing and growing.

I would like to go back to the question that we were talking about to the Chairman. With this amount of money we were

[Translation]

une certaine assistance à ceux qui en ont le plus besoin, pouvez-vous nous dire approximativement le nombre de ces agriculteurs?

M. Barrie: Je demanderai son concours à M^{lle} Johnston. Tout d'abord, je voudrais dire qu'autrefois, dans la majorité des cas, un fils, une fille et son époux faisaient partie de l'exploitation agricole, qui restait entre les mains de la famille, le père et la mère vivant sans doute, soit dans une partie de la maison, soit dans une nouvelle habitation. Pour citer un exemple qui m'est cher, je dirai que la route de campagne que je connais très bien a considérablement changé au bout d'un certain temps. Il nous faut bien admettre qu'il y a là une évolution très réelle. La situation, au Canada, est telle qu'autrefois, je pensais à 25 à 30 fermes et maintenant, je n'en ai plus que deux à l'esprit—ces quelques dernières années, je ne connais que deux fermes où on a construit une nouvelle habitation et où le fils est resté pour faire partie de l'exploitation. Les choses ont donc beaucoup changé, et ce que vous dites est très vrai; en effet, les fermiers qui vont vivre à la ville paient un prix plus élevé que celui qu'ils s'attendraient normalement à payer à la campagne. Donc, je ne sais pas très bien ce qu'il en est quant aux statistiques, Susan.

Mme Johnston: Je ne sais pas si, à propos des transferts de fermes, on a établi combien ont été rachetées par des gens de l'extérieur ou par des membres de la famille. Les seuls nombres dont nous disposons indiquent que, grosso modo, la ferme moyenne de l'Ontario change de mains tous les 15 ans. C'est ce qu'indiquent les données du recensement; ces chiffres proviennent de Statistique Canada, qui examine les noms qui correspondent aux exploitations agricoles par rapport au recensement précédent. La moyenne a été fixée à 15 ans. Il existe probablement beaucoup de petites exploitations qui changent rapidement de mains, parfois après qu'une famille en a été propriétaire pendant 30 ou 40 ans. Mais à ma connaissance, il n'existe pas de ventilation indiquant que, par exemple, 10 p. 100 des fermes ont été vendues à telle ou telle personne.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, on disait autrefois que personne ne pouvait se permettre d'acquérir une ferme, à moins d'en avoir hérité ou de l'avoir obtenue d'un parent, et d'après les remarques qu'a faites aujourd'hui le témoin, il est possible que les successions de fermes, les changements à l'intérieur des familles, ainsi que les transferts, ne soient pas aussi fréquents qu'autrefois. Avez-vous constaté, ces dernières années, une tendance vers de plus grandes exploitations agricoles constituées en sociétés, et vous pourriez trouver, à cet égard, une expression plus heureuse? Cette tendance est-elle courante actuellement dans le secteur agricole?

M. Barrie: Indéniablement. Il me paraît utile d'en parler. Ces exploitations sont devenues beaucoup plus vastes, et parfois, deux ou trois associés y travaillent, le père et deux fils, ou une fille, qui ont tous leurs habitations. Mais il ne faut pas oublier par ailleurs que la valeur de cette accumulation de biens grandit sans cesse.

Je voudrais revenir à la question dont nous avons parlé au président. À propos de cet argent dont nous disions qu'il

[Texte]

talking about in trying to escape capital gains, we were assuming when we were talking about it that there is no debt against it and the farmer has that large chunk of money sitting in his hand. And it seems to me that creates a false impression, because the cost the debts, mortgages, on farms today have increased dramatically. It is false to assume that, when a farmer wants to go off the land, he is debt free. He could be owing \$100,000, which does not excuse him from being taxable on it. You know, there is a real problem today. Because I am from Ontario, I see it more in Ontario. But if you go through Bruce, Grey, and those counties, you see many many farms for sale. The farmers owe the bank in lots of cases, \$200,000 or \$300,000. He is literally broke. But for him or her to retire that farm, you know, he is in a lot of trouble. We should not forget that consideration. It is false to assume that he is going to have \$250,000. Nobody has much sympathy for a guy who has those kind of problems. But it is not quite that simple. I think that is a point of importance.

• 1045

Mr. Reid (St. Catharines): I just wanted to make that point, because I understand there is a trend to the corporate farm. Does this not put the farm closer to the same category as other small businesses, or other business categories, with the benefits of the corporate structure taxation features and otherwise?

Ms Johnston: It is not only the corporate farm. There also has been a gain in both formal and informal partnerships. The trend is to an increase in, sort of, joint farming. Some of that obviously is incorporated, quite often for tax benefits, and that sort of thing.

Mr. Reid (St. Catharines): As the Chair has mentioned, we do not have the benefit of the taxation document that was referred to in the green paper. But, since we are talking about a specialized category of people, it has to be admitted that certain adjustments or alterations to the taxation feature or system has been made to accommodate your particular agricultural industry, as well as fisheries and other primary producers. Apart from the recommendation with respect to capital gains on RRSPs, are there any major taxation features which you feel should be introduced to assist the agriculture industry and the transfer from an owner of a farm to another form of living, whether it be pre-retirement or post-retirement?

Mr. Barrie: I am glad you asked that question. I think there are several alternatives we could talk about in the Canadian Federation of Agriculture which we are in favour of. As an alternative proposal, there is the indexing of the capital gain values over a period of time, so that you increase the value of valuation day up significantly by indexing it—thus lessening your eligibility for capital gains when you retire. The other one is a once-in-a-lifetime forgiveness, you know, of capital gains. So, if the farmer retires, the first time around he is not faced with that. He is forgiven that.

[Traduction]

faudrait essayer d'éviter les gains en capitaux, nous supposons que l'agriculteur n'était pas endetté et qu'il disposait de beaucoup d'argent. Il me semble que cela crée une fausse impression, car dans les fermes actuelles, le coût des dettes et des hypothèques a considérablement augmenté. Il est faux de croire qu'un cultivateur n'a pas de dettes quand il quitte sa terre. Il pourrait avoir des dettes de 100,000 dollars, ce qui ne l'empêcherait pas de payer de l'impôt sur cette somme. Vous savez, il existe un problème très réel aujourd'hui. Parce que je viens de l'Ontario, je connais mieux la situation dans cette province. Si vous allez dans les comtés de Bruce, Grey, et autres, il y a de nombreuses terres agricoles à vendre. Les agriculteurs doivent beaucoup d'argent aux banques, dans bien des cas; 200,000 dollars ou 300,000 dollars. Ils sont littéralement sans le sou. Et s'ils quittent leur terre, vous savez, ils auront énormément de difficulté. Il ne faut pas oublier cela. Il est faux de prétendre qu'ils auront 250,000 dollars pour la vente de leur terre. Personne n'a tellement de sympathie pour quelqu'un aux prises avec de tels problèmes. Ce n'est pas aussi simple. Je pense que c'est un point important.

M. Reid (St. Catharines): J'aimerais poser une question, parce que je pense qu'il y a une tendance vers l'établissement d'entreprises agricoles. Cela ne place-t-il pas la ferme dans la même catégorie que les autres petites entreprises, ou autres groupes d'entreprises, avec tout ce que cela comporte d'avantages fiscaux?

Mme Johnston: Il n'y a pas que les entreprises agricoles. Il y a aussi plus d'associations officielles et officieuses. La tendance à l'exploitation agricole conjointe est à la hausse. Parfois, on se constitue en société aux fins de l'impôt, et ainsi de suite.

M. Reid (St. Catharines): Comme le président l'a mentionné, nous n'avons pas le document concernant l'impôt dont il est question dans le livre vert. Mais comme nous parlons d'une catégorie spécialisée de gens, il faut admettre que certains rajustements ou changements au régime fiscal ont été faits pour accommoder l'industrie agricole, de même que l'industrie des pêches et les producteurs primaires. Outre votre recommandation concernant la plus-value sur les REER, y a-t-il d'autres mesures fiscales importantes que nous devrions établir pour aider l'industrie agricole et faciliter l'adaptation des agriculteurs à un autre train de vie, préalablement à la retraite ou après?

M. Barrie: Je suis heureux que vous posiez cette question. Je pense que nous pourrions discuter, à la Fédération canadienne de l'agriculture, de plusieurs possibilités qui nous apparaissent satisfaisantes. Par exemple, l'indexation de la plus-value sur une période donnée, de manière à accroître substantiellement la valeur établie le jour de l'évaluation, ce qui permettrait de réduire le taux d'assujettissement à l'impôt sur la plus-value au moment de la retraite. On pourrait aussi dispenser les gains en capitaux une fois dans la vie d'une personne. Alors, l'agriculteur qui prend sa retraite, pour la première fois, n'est pas touché. Il est dispensé.

[Text]

Then is another area which is one that is really important to agriculture. We have been asking the federal government and are going to keep on asking for a proposal which we call Agra-Bonds. We are saying there is not enough long-term affordable credit around to get the farmer well established. And we are suggesting an Agra-Bond proposal, which is based on the tax concession or lending concept, much as the Small Business Development Bond is, wherein the lender gets a tax credit and a tax break and he then buys a bond out of a fund which would, in our case, be operated by the Farm Credit Corporation. He buys a bond there and gets the tax credit so that, instead of paying the 50% tax he might be paying, he gets that break which could result in a 4% or 5% point discount transferred down to the borrower. If I were a young farmer coming in to borrow, than I could get money out of that fund at a much lower rate.

Now, we suggest that, if you make that attractive to the farmer who is selling out, and if he were to invest his \$200,000, if that is what we are talking about, into an Agra-Bond, and he gets a tax break, then it would create a much better lending process and would facilitate the gradual funding and turning over of farmers' problems. The young farmer borrowing gets an interest break; the older farmer gets a capital gains or tax break as he invests into it. We are pretty high on that. We see it as a technique for avoiding a lot of these tax problems.

• 1050

Mr. Reid (St. Catharines): I have one last question, Mr. Chairman. I want to change from the taxation feature and I am glad you made those comments because I think they are aspects which we have to look into and take up with the Department of Finance. The Chairman will listen closely to your recommendations and do his best.

As has already been mentioned by Mr. Weatherhead, we have just heard the representation by the Federated Women's Institutes of Canada, and they themselves have indicated that they represent the female rural community. Their recommendations included expansion of the CPP and expansion of the OAS. Recognizing that far too often the male side does not put on title the names of the spouses so that it appears probably as being single-family owned or single-person owned, what would be the reaction of your federation to increased contributions made necessary by this proposed expansion of CPP? Would those contributions be made? I make that comment in light of the fact that your farm is your pension; you do not care too much about providing for it otherwise. And since you, Mr. Barrie, come from Ontario and perhaps the federation has some experience in the marital relations field, as an alternative to that, on sales of family assets, is the spouse reasonably being looked after... from sale of assets, pre-retirement, post-retirement, without the necessity of CPP expansion?

[Translation]

Il y a une autre question très importante pour l'agriculture. Nous demandons au gouvernement fédéral, et nous allons continuer à le lui demander, de considérer une proposition qu'on appelle les obligations agricoles. Il n'y a pas suffisamment de crédit à long terme abordable pour permettre au cultivateur de bien s'établir. Nous suggérons une proposition qu'on appelle obligation agricole, qui repose sur le principe fiscal, ou le principe de prêts inhérents à l'obligation de développement de la petite entreprise, suivant lequel le prêteur obtient un crédit d'impôt et un dégrèvement d'impôt qu'il utilise pour acheter une obligation tirée d'un fonds qui, dans notre cas, serait administré par la Société du crédit agricole. Le prêteur achète une obligation et obtient un crédit d'impôt, de sorte que, plutôt que de payer 50 p. 100 d'impôt, il obtient un dégrèvement qui aurait pour effet de produire un escompte de 4 ou 5 p. 100 pour l'emprunteur. Si j'étais un jeune cultivateur qui avait besoin d'emprunter, je pourrais obtenir de l'argent à un taux beaucoup plus faible.

Alors, si vous rendez ce programme attrayant pour l'agriculteur qui vend sa terre, s'il obtenait un dégrèvement d'impôt en plaçant ses 200,000 dollars dans des obligations agricoles, puisqu'on en parle, cela produirait un bien meilleur système de prêt et faciliterait le financement graduel et la solution des problèmes des agriculteurs. Le jeune cultivateur qui emprunte bénéficie de taux d'intérêt inférieurs, alors que le vieux cultivateur obtient un dégrèvement d'impôt, ou une exemption sur le plan de la plus-value, s'il investit dans le fonds. Nous avons beaucoup confiance en cette solution. Nous y voyons un moyen d'éviter une bonne part des problèmes fiscaux.

M. Reid (St. Catharines): J'ai une dernière question, monsieur le président. Je voudrais laisser la question des impôts, et je suis heureux que vous ayez fait ces commentaires, parce que je pense que c'est un aspect que nous devons étudier et discuter avec le ministère des Finances. Le président prendra note de vos recommandations et fera de son mieux.

Comme M. Weatherhead l'a déjà mentionné, nous venons d'entendre la *Federated Women's Institutes of Canada*, qui dit représenter la femme du milieu rural. Parmi les recommandations de ce groupe, il y a l'expansion du RPC et du régime de sécurité de la vieillesse. Étant donné que beaucoup trop souvent, les hommes n'inscrivent pas le nom de leur épouse sur les titres de propriété, donnant à entendre qu'il s'agit d'une propriété exclusive à une personne, quelle serait la réaction de votre fédération si les cotisations étaient relevées et rendues obligatoires, dans le cadre de ce projet d'expansion du RPC? Les cotisations seraient-elles faites? Je dis cela à la lumière du fait que votre terre, c'est votre pension, et que vous n'êtes pas tellement intéressé à vous assurer votre pension autrement. Et comme vous, monsieur Barrie, qui êtes de l'Ontario, et peut-être même la fédération, avez une certaine expérience dans le domaine des relations matrimoniales, comme autre solution, la vente des biens familiaux assure-t-elle raisonnablement les intérêts du conjoint préalablement et après la retraite, sans qu'on ait besoin d'étendre le RPC?

[Texte]

Mr. Barrie: Well, there is a fairly recent family law reform in Ontario, going back to I think 1977, which was when it came in and . . .

Ms Morton: 1978.

Mr. Barrie: Federal?

Ms Morton: No, provincial. But in Ontario, it is family assets which are split, and farm assets are not counted. The house is a family asset, but the farm business is not a family asset; it is a non-family asset. And that is not split automatically 50/50. You have to argue in a court to have that split.

Mr. Reid (St. Catharines): You have to argue in court as to what contribution you have made, but I do not know any group of women that contributes more to the industry or the business than does a housewife on a farm.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Hear, hear! Definitely

Mr. Barrie: I think we have seen among our cases which have gone to court that the female spouse is getting more favourably treated in the eyes of the law than she used to. I just happen to believe that the farm wife should have a completely equal share of the assets if she has been there that period of time.

I think we like to be responsible and say, if we are going to increase the benefits, then we are prepared to pay some more, provided it does not come on very dramatically and in large amounts. I think we all want a little more out of it; we are all going to have to be prepared in one way or the other, either through taxes or increasing contributions, to pick up part of that cost.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could I have just a supplementary to that? You were talking then about an increase to, or an expansion of, the Canada Pension Plan. One of the things which the Federated Women's Institutes recommended was mandatory contributions to the Canada Pension Plan for women who work in the home—for homemakers. You see, you might get an increased Canada Pension Plan, or an expanded Canada Pension Plan, which would benefit you, but I am not assured yet that it is going to benefit your wife, if she has no access to the Canada Pension Plan other than through survivor benefits. What the farm women were talking about were pensions in their own right under the Canada Pension Plan.

Mr. Barrie: I think we have said that we favour that in terms of the contribution and that a farm wife can set up her own pension account and should be allowed to do it. We are not saying that it has to be mandatory.

Miss MacDonald (Kingston and the Island): Well, they were, because there will be a good many people who will not do it.

[Traduction]

M. Barrie: Eh bien, il y a eu, il n'y a pas tellement longtemps, une réforme du droit de la famille, en Ontario, qui remonte, je pense, à 1977 . . .

Mme Morton: Plutôt à 1978.

M. Barrie: Une loi fédérale?

Mme Morton: Non, provinciale. Mais en Ontario, ce sont les actifs familiaux qui sont partagés, et les actifs de la terre ne sont pas compris. La maison constitue un actif familial, mais pas l'entreprise agricole. Celle-ci n'est pas partagée automatiquement à 50/50. Il faut aller devant les tribunaux pour obtenir sa part.

M. Reid (St. Catharines): Il faut aller en cour pour déterminer votre contribution, mais je ne connais aucun autre groupe de femmes qui contribue davantage à l'industrie ou à l'entreprise que la femme d'un cultivateur.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Bravo, bravo! C'est très vrai.

M. Barrie: Je pense que nous avons constaté, d'après les causes qui sont allées en cour, que les épouses sont beaucoup mieux traitées aujourd'hui par la loi qu'elles ne l'étaient auparavant. Je pense que l'épouse d'un cultivateur devrait avoir droit à une part égale des actifs si elle a été au côté de son mari pendant tout ce temps.

Je pense qu'en êtres responsables, nous devrions dire que si nous voulons des prestations accrues, nous devrions être prêts à payer plus cher, pourvu que l'augmentation des cotisations ne soit pas trop forte et trop brusque. Nous voudrions tous en retirer un peu plus; alors, nous devons être prêts, d'une façon ou d'une autre, soit à payer plus d'impôt, soit à augmenter nos cotisations pour absorber le coût.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais poser une question supplémentaire. Vous avez parlé d'une amélioration ou d'une extension du Régime de pensions du Canada. La *Federated Women's Institutes* a recommandé, entre autres, des cotisations obligatoires au Régime de pensions du Canada pour les femmes au foyer. Voyez-vous, vous aurez peut-être un Régime de pensions du Canada amélioré ou étendu qui sera avantageux pour vous, mais je ne suis pas sûre que cela va profiter à votre épouse, qui ne peut bénéficier du Régime de pensions du Canada autrement que par les prestations destinées au survivant. Ce que les femmes du milieu agricole demandaient, c'est des pensions complètes sous le Régime de pensions du Canada.

M. Barrie: Je pense que nous avons dit que nous étions favorables aux cotisations et que les femmes d'agriculteurs devraient être autorisées à établir leur propre compte de pensions. Mais nous ne disons pas que cela doit être obligatoire.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais la *Federated Women's Institutes* demandait que ce soit obligatoire, parce qu'il y en aurait trop qui ne le feraient pas.

[Text]

[Translation]

• 1055

Mr. Barrie: This is the sort of thing we have not seriously discussed. My personal opinion is that I would not want to see it mandatory, but I think the option should be there. As I say, we have not seriously discussed that. I heard them, also, talking about the subsidized contributions for a spouse who was in a difficult position. We have talked about ways and means of probably helping with some averaging or, in years where the income did not dictate that you would pay the full amount in, you would have the voluntary option to pay the full amount. There is no question but that there needs to be subsidization somewhere along the line for a spouse or an individual who through, maybe, no fault of their own have not been able to pay. But it may be that the subsidization should be at the end . . . increased supplements are the plan itself. Then there is, obviously, a subsidization from the taxpayer across the board there. So that may be where it would be better put, rather than on the contribution.

The Chairman: Are there any other members of the committee who would like to ask some questions? If not, Mr. Barrie, before you leave could I just make a suggestion on the basis of the rolling-in the whole rate gain into a Registered Retirement Savings Plan, which I think might benefit your organization, if you would give some thought to it and feel that a quarter of a loaf is better than a zero loaf, perhaps you might want to correspond with our director of research. I do not want to put you on the spot in terms of having something thrown out at you like that. In effect, it is sort of half way towards yours and may, or may not, fly. But if it does, it would help your organization.

Mr. Barrie: We have a tax committee in our organization, and we would be more than happy to take a serious look at any proposal which we think is an improvement.

Ms Johnston: You are talking about putting in, as per my example, the whole \$200,000?

The Chairman: Yes. The other alternative, of course, is to index the cost base.

Ms Johnston: Yes. That, in a way, is similar to the suggestion for implementing the index shareholder plan. In a way, that is comparable to that.

The Chairman: Could you give some thought to that? If you could meet with your committee in terms of a timeframe, perhaps, of within the next month or so and get back to us . . .

Mr. Barrie: All right.

The Chairman: Would you? Thank you. Now on behalf of the committee members, I thank you and your organization for the brief as well.

Mr. Barrie: We thank you for the privilege of being here.

The Chairman: Before I call the Canadian Police Association, I have what I call a housekeeping item, which I should raise. It was raised last night by the Business Committee on Pension Policy, and has been raised, quite frankly, by other groups, while I was on the road as well, and is that whole issue . . . Miss MacDonald, could you read a motion?

M. Barrie: Nous n'avons pas discuté ce genre de chose. À mon avis, cela ne doit pas être obligatoire, mais je pense que l'option doit exister. Mais nous n'en avons pas parlé. J'ai aussi entendu parler des contributions subventionnées pour le conjoint qui se trouve dans une situation difficile. Nous avons parlé des moyens de l'aider, par exemple au moyen de paiements volontaires dans les années où on peut se permettre de payer plus. Il va sans dire qu'il doit y avoir une disposition pour aider la personne qui n'a pas pu faire de paiements. Mais peut-être doit-on subventionner, à la fin. C'est évident que la subvention vient du contribuable. Alors, il faut peut-être donner la subvention à la fin, plutôt que sur la contribution.

Le président: Est-ce qu'il y a d'autres membres du Comité qui veulent poser des questions? Alors, monsieur Barrie, avant votre départ, permettez-moi de faire une suggestion sur les régimes enregistrés d'épargne-retraite qui seront favorables à votre organisation. Si vous voulez y réfléchir, et si vous pensez qu'un peu vaut mieux que rien, vous pourrez écrire à notre directeur de la recherche. Je ne veux pas vous mettre dans une situation difficile sans vous donner l'occasion d'y réfléchir. Mais cette suggestion pourra peut-être vous aider. Si elle marche, elle sera à l'avantage de votre organisation.

M. Barrie: Nous avons un comité sur les impôts dans notre organisation, et nous serions contents d'étudier n'importe quelle proposition qui vise à améliorer la situation.

Mme Johnston: Est-ce que vous parlez d'ajouter 200,000 dollars?

Le président: oui. Une autre possibilité est d'indexer les coûts de base.

Mme Johnston: Oui. Elle est semblable à la suggestion de l'indexation des actions. Elle est comparable.

Le président: Voulez-vous y réfléchir? Si vous voulez réunir votre comité dans un délai d'un mois, et nous faire un rapport . . .

M. Barrie: Très bien.

Le président: Vous le ferez? Merci. Maintenant, de la part des membres du Comité, je veux vous remercier de votre mémoire.

M. Barrie: Nous vous remercions de nous avoir accueillis.

Le président: Avant de passer à l'Association canadienne de la police, j'ai une question à soulever. La question a été posée hier soir par le Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite, et par d'autres groupes quand j'étais en voyage. Mademoiselle MacDonald, voulez-vous lire la motion?

[Texte]

Miss Macdonald (Kingston and the Islands): Yes. It has to do, of course, with continuing the publishing of the reports of proceedings of this committee which was discontinued as of the end of June. So I would move that, in view of the widespread interest in this inquiry and the importance of this public policy debate, the Parliamentary Task Force on Pension Reform orders the immediate resumption of publication in the usual manner of the Minutes of Proceedings and Evidence of all its public hearings as of September 1, 1983.

Mr. Desmarais: That was \$100,000?

The Chairman: That is correct. We are getting a fair degree of public opposition to it on the basis that people are not having access, you see, to an edited transcript. In both languages. By the way, we are the only committee in that boat, which means that I am going to have to go back to the Internal Board of Commissioners and argue that, if they want to cut it, that is where it is being cut.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Mr. Chairman, I think that as was stated yesterday, there is no more major debate of public policy taking place in the country today than this. To cut off the circulation, and not just to those who have submitted briefs or to those who have taken part, but to the others who are following it very closely, I think is a disservice.

The Chairman: I think we all agree. Mr. Weatherhead?

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I forget the pros and cons. The cons were the costs were they? We did not put it in the budget?

The Chairman: I mentioned last night when it was raised that it was part of the problem, but we are the first committee which has ever been asked to hold to its original budget, and the the only way that we could do it was to try and find cost savings in that area. I chose the one way which I thought I could, although, I was aware that it was probably going to cause some problems.

Mr. Dantzer: How many requests have you had. One, last night?

• 1100

The Chairman: Where the problem is going to come is when we have our hearings in Montreal where I do not have this translation, etc.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, in the west I know that at the meetings I attended, which were most of them, there were a number of groups there which said they followed the debates. We all agreed to it in the spring, reluctantly I think, to try to save some money but, if there is a big demand, we should just push it.

Motion agreed to.

The Chairman: Very good. Thank you. Mr. Dantzer, could you chair this section for me? I will call the Canadian Police Association to the table. There is Mr. Don Stannard, Mr. James Kingston and Mr. Dale Allan, I believe.

[Traduction]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui. La proposition concerne la publication des comptes rendus de notre Comité, qui a cessé à la fin de juin. Alors, je propose, étant donné l'intérêt du grand public, et l'importance de nos discussions, que le groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions reprenne la publication des procès-verbaux et témoignages de toutes ses audiences publiques, à compter du 1^{er} septembre 1983.

M. Desmarais: Vous avez dit 100,000 dollars?

Le président: C'est exact. Le grand public s'oppose pas mal à cela à cause du fait qu'il n'a pas accès aux comptes rendus dans les deux langues. Nous sommes le seul comité dans cette situation, mais cela veut dire que je devrai aller devant la commission de la régence intérieure et leur dire que c'est là que se trouvent les coupures.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Comme on l'a dit hier, nos discussions sont les plus importantes qui aient lieu dans ce pays. Réduire le tirage ne rendra pas service à ces gens qui ont présenté des mémoires ou qui ont comparu devant nous, et à ceux qui suivent nos travaux de près.

Le président: Je pense que nous sommes tous d'accord. Monsieur Weatherhead?

M. Weatherhead: Monsieur le président, j'ai oublié de donner les raisons pour et contre. Les raisons contre sont les coûts, n'est-ce pas? Nous ne les avons pas mis dans le budget?

Le président: Comme je l'ai dit hier soir, quand on a soulevé le problème, nous sommes le premier comité à qui on a demandé de suivre le budget originel, et la seule façon de réussir, c'est d'essayer d'économiser dans ce domaine. J'ai choisi la seule façon de le faire, mais j'étais conscient du fait qu'on aura sans doute des problèmes.

M. Dantzer: Combien de demandes avez-vous eues? Une demande, hier soir?

Le président: Le problème se posera lors des audiences à Montréal, où il n'y aura pas de traduction.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je sais qu'aux réunions auxquelles j'ai assisté dans l'Ouest, c'est-à-dire la plupart, un certain nombre de groupes ont dit qu'ils suivaient les débats. Nous en étions convenus au printemps, malgré nous un peu, je pense, en vue de faire des économies, mais si la demande est assez forte, nous devrions insister.

La motion est adoptée.

Le président: Très bien. Merci. Monsieur Dantzer, puis-je vous demander de présider cette partie de la réunion? J'invite les membres de la *Canadian Police Association* (Association canadienne de la police) à prendre place. Nous accueillons M.

[Text]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Stannard, would you care to proceed and introduce your delegation.

Mr. Don Stannard (Pension Representative of the Canadian Police Association, Pension Chairman, Ontario Police Association): Yes. On my right here is Mr. James Kingston, Executive Manager, Ontario Provincial Police Association and, also, Vice-President, Canadian Police Association. On my left is Dale Allan, Director, Police Association of Ontario. Myself, I am Don Stannard from Windsor, and am Pension Representative for the Canadian Police Association and the Ontario Police Association.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Would you then carry on and give us a summary of your submission, following which I presume you are prepared to expose yourself to questions?

Mr. Stannard: Certainly. We appreciate being able to make a presentation before this task force on behalf of all policemen in Canada. We represent all factors of police, with the exception of the federal police force—the RCMP. We represent all provincial police forces, municipal police forces and, also, the railway police. I might add that the majority of our members are police personnel and we represent approximately 54,000. Our contributing members for the most part are in public sector service plans, and also are contributing members, of course, of the Canada Pension Plan.

Our plans are numerous throughout the Dominion of Canada with each province having a considerable difference in their pensions. But for the most part they are based on final average earnings. Also there is the fact that they pay rather substantially towards their pensions which are completely integrated with the Canada Pension Plan, both for benefits and contributions. Our concerns with the matter of pension reform, I suppose, are similar to those presented by other members from the public service sector. We have basically the same problems. We feel that pension reform is necessary, but we also look at it from the standpoint of the public sector people who, in the majority, are covered with fairly substantial plans provided by their either municipal or provincial governments, so that we are very concerned as to what effect, if any pension reform, is going to have on them.

• 1105

We also are concerned about the private sector because we deal with the private sector on a day-to-day basis and we are quite familiar, in many aspects, with their problems as well. The one thing that concerns us and the one thing that we would like to be assured of is that our plans are protected. We hope pension reform is not going to have any effect on those plans that have been in existence for many years and for which our members and members in the public sector have paid rather well for some years, as well as the governments to whom they provide the service.

[Translation]

Don Stannard, M. James Kingston et M. Dale Allan, je ne me m'abuse.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Stannard, voulez-vous commencer par la présentation de votre délégation.

M. Don Stannard (représentant des pensions de la Canadian Police Association, président des pensions, Ontario Police Association): Oui. À ma droite, M. James Kingston, gérant exécutif de l'Association provinciale de la police de l'Ontario, et, également, vice-président de l'Association canadienne de la police. À ma gauche, Dale Allan, directeur de la *Police Association of Ontario* (Association de la police de l'Ontario). Pour ma part, je m'appelle Don Stannard, et je viens de Windsor. Je suis représentant des pensions pour l'Association canadienne de la police et pour l'Association de la police de l'Ontario.

Le vice-président (M. Dantzer): Voulez-vous nous faire un résumé de votre mémoire, après quoi nous pourrions vous poser des questions?

M. Stannard: Certainement. Nous apprécions l'occasion de pouvoir vous faire un exposé au nom de tous les policiers du Canada. Nous représentons tous les éléments de la police, sauf le corps policier fédéral, la GRC. Nous représentons tous les corps policiers provinciaux et municipaux, ainsi que la police des chemins de fer. J'ajouterais que la majorité de nos membres font partie de l'effectif d'un corps policier et que nous sommes environ 54,000. Nos participants cotisent, pour la plupart, aux régimes du secteur public et, bien sûr, au Régime de pensions du Canada.

Nos régimes sont nombreux au Canada, les différences entre les régimes des diverses provinces étant assez marquées. Mais, en grande partie, les prestations sont calculées d'après la moyenne des dernières années. Aussi, il faut tenir compte du fait que les participants versent des cotisations substantielles pour leurs pensions, qui sont entièrement intégrées au Régime de pensions du Canada, aussi bien pour les prestations que pour les cotisations. Nos préoccupations au sujet de la réforme des pensions ressemblent, je suppose, à celles présentées par d'autres membres du secteur public. Nous connaissons tous les mêmes problèmes, au fond. Nous croyons que la réforme des pensions s'impose, mais nous l'envisageons dans la perspective des employés du secteur public, qui, pour la plupart, sont couverts par des régimes assez complets, prévus par les administrations provinciales ou municipales, et qu'ainsi, se préoccupent des conséquences d'une éventuelle réforme des pensions.

Nous avons aussi quelques appréhensions au sujet du secteur privé, car nous avons affaire à ce secteur quotidiennement et nous sommes aussi très au courant des problèmes de ce secteur. Ce qui nous préoccupe, et c'est un point sur lequel nous voudrions être rassurés, c'est la protection de nos régimes. Nous espérons que la réforme des pensions ne va pas nuire aux régimes qui existent depuis de nombreuses années et pour lesquels nos membres, les membres du secteur public et les gouvernements pour lesquels ils ont travaillé, ont tout cotisé.

[Texte]

We are a little concerned that in all the debate that has gone on up to this point, most of it is done with respect to both the private and the public sector, but we hear very little of the matter of earlier retirement. This is a very concerning issue to us as police officers and to people in the public service because we do have a considerable problem when it comes to retirements. We feel that, particularly in our service, the ability to perform after a certain age could not only, perhaps, be harmful to the members but also harmful to the public which we serve. If you have people out on the street who are not quite up to physical standards, then it would become a problem, particularly when you are talking about people at the age of 60 or even up to 65. There is a distinct problem as far as we are concerned, and we do have a responsibility, not only to our own members but to the public which we serve. One problem we do have in the police service that refers to retirements, of course, is that the civilian personnel in police forces are now becoming more numerous, doing away with a lot of police jobs and replacing them with civilians. Normally, these were positions we could place older police officers in and keep them off the street but as a result of these changes, some of these people are either forced back on to the street or forced into early retirement. So it does become a problem because the majority of our people—in Ontario, for example, we are reaching a point of 85% to 90%—have early retirement systems. The majority retire at age 50 providing they have 30 years of service.

Now, these are provisions that not only are beneficial to the police officers but are beneficial to the municipality in which you work because, as I said, you cannot have people out on the street who are not physically capable of carrying on. This then provides us with a real problem, particularly when you are dealing with an integrated system in which the Canada Pension Plan does not take effect until age 60 and we do have pensions that take effect at age 50. So there is quite a gap in there. Fortunately many of our plans have taken care of the situation; they do not make any reductions as a result of the integration until they reach age 65. So, it is a concern of ours and one that we do not like to see pushed under the mat because it is very important. I am sure that this is not only germane to the police service; there are many other services in this country with similar problems.⁸⁴ It is not like professors and doctors and so on, who seem to get better and can continue on until ripe old ages. We might get better, but we have a limit.

[Traduction]

Nous nous inquiétons un peu de voir que, jusqu'ici, dans ce débat qui porte surtout sur le secteur privé et le secteur public, on n'a pas beaucoup parlé de retraite anticipée. C'est une question qui nous inquiète nous, officiers de police, et les membres du service au public, car nous avons de très grosses difficultés lorsqu'il s'agit de la retraite. Nous pensons, particulièrement que dans nos services après un certain âge la capacité de rendement diminue, et c'est au détriment du public que nous desservons. Si vous avez des gens qui travaillent dans les rues et qui ne sont pas en condition physique suffisante, nous parlons particulièrement du groupe d'âge de 60 à 65 ans, il pourrait en résulter des conséquences néfastes. C'est un problème spécial dont nous devons nous occuper parce que c'est une responsabilité que nous avons non seulement vis-à-vis de nos membres, mais aussi vis-à-vis du grand public que nous servons. Une des difficultés que nous avons au service de police et qui se rapporte à la retraite est que le personnel civil dans les forces de police devient de plus en plus important. Beaucoup de tâches étaient auparavant accomplies par des agents de police et le sont maintenant par des civils. C'était des emplois où nous pouvions mettre des agents de police plus âgés afin qu'ils n'aient pas à travailler dans la rue avec le public, mais à la suite de ces changements certains de ces agents de police sont obligés de retravailler sur les routes ou alors sont obligés de prendre une retraite anticipée. Par conséquent le problème se pose parce que la majorité de notre personnel—en Ontario, par exemple, nous atteignons le niveau de 85 à 90 p. 100—possède des régimes de pension leur permettant de prendre une retraite anticipée. La majorité de ces agents de police prennent leur retraite à 50 ans, à condition naturellement d'avoir trente ans de service.

Ce sont des dispositions qui ne sont pas seulement à l'avantage des agents de police, mais aussi à l'avantage des municipalités où vous travaillez, puisque comme je l'ai dit nous ne pouvons plus avoir dans les rues des agents peu capables physiquement de travailler. Par contre ceci a pour conséquence de nous créer des difficultés très sérieuses en particulier lorsque on se trouve dans un système de pensions intégrées où le régime de pensions du Canada ne commence à fournir ces prestations qu'à 60 ans et où nos pensions, elles, entrent en vigueur dès 50 ans. Il y a donc un fossé entre des deux. Heureusement beaucoup de nos régimes corrigent cette situation en ne faisant pas de réduction à la suite de l'intégration jusqu'à l'âge de 65 ans. Donc c'est là pour nous un véritable sujet d'inquiétude et nous ne voudrions pas qu'on l'ignore, car c'est un sujet très important. Je suis certain que cette situation n'existe pas seulement pour les services de police, mais qu'il y a beaucoup d'autres services au Canada où on rencontre des problèmes du même genre. La situation n'est pas la même que dans le cas des professeurs ou des docteurs qui semblent s'améliorer avec l'âge; il se peut que nous nous améliorions, mais il y a des limites.

• 1110

We also recognize that in the report of CAPSA they seem to focus their attention primarily on the private sector pension plans, not necessarily on the broad question of retirement income. They are talking about the implementation of a

Nous devons reconnaître que dans le rapport de la *Canadian Association of Pension Authorities*, on se concentre principalement sur le régime de pensions du secteur privé et non sur la question plus vaste du revenu de retraite. Dans ce rapport, on

[Text]

package reform rather than specific. We agree the cost restraints really have to be looked at, and I am sure this committee is not unfamiliar with that. But certainly, we must agree that, whatever changes are made, they must be done in stages according to priorities. We agree with them in that regard. We also agree there are some factors within the private sector and perhaps some in the public sector—but I would think very few in the public sector—that are in desperate need of changes in the pension system; and of course, these should take precedent over all others.

You asked us in your letter to talk about specific issues. I would like to take just a few minutes to go through them and point out our views on the matters.

Now, the first one deals with inflation protection. You talk about excess interest approach as opposed to indexing. We do have a number of municipalities and forces that are indexed, that have indexed pensions, and that is one thing we must consider. We look forward to some appreciation that these should not be changed, because these people are paying for them at the present time. They are now contributing to them and we wish they be protected.

As far as the excess interest approach is concerned, we realize it is not indexing per se; but certainly, it is a step in the right direction, and we have to agree it. I know in some of the plans across the country they have already started a type of excess interest approach, and so far it is working. We realize, if there is any change as far as full indexing is concerned, it could be very expensive, and I am afraid the employers would not take kindly to it. But as I say, if legislation is considered in the matter of inflation protection, it must be structured so that it is going to protect the people who already have an indexed system.

With regard to survivor benefits, we agree there should be changes or adjustments in pre-retirement survivor's benefits, as well as post-retirement survivor's benefits. On pre-retirements, we believe it should be 100% of the accrued benefit, no question. We have found in our own situation that it is the death of one of our members earlier than at age 60 that poses a very serious problem for the widows, particularly, of our people, and I am sure that is the case throughout both the private and public sectors.

• 1115

With regard to post-retirement, there have been many suggestions that it should be equal to 60%, after the accrued-to-date plus the after-the-credit splitting, giving approximately 80% of the CPP benefits that would have been coming into the household prior to the death of the spouse.

[Translation]

traite de la mise en application d'un ensemble de réformes plutôt que de mesures précises. Nous convenons qu'il faut tenir compte des frais encourus, mais je suis sûr que le Comité ici connaît la question. Il n'y a cependant pas de doute que, quelles que soient les modifications apportées, il faudrait procéder par étapes en tenant compte de priorités, et nous nous sommes mis d'accord sur ces priorités. Nous sommes aussi d'accord sur le fait que dans certains cas dans le secteur privé, et peut-être aussi dans certains cas dans le secteur public, mais je pense que ce serait surtout dans le secteur public, il est absolument nécessaire d'apporter des changements au système de pensions, et naturellement, ces modifications ont préséance sur toutes les autres.

Vous nous avez demandé, dans votre lettre, de traiter de questions bien précises, je voudrais en effet les passer en revue et vous indiquer quel est notre point de vue chaque fois.

Tout d'abord, je voudrais traiter de la protection contre l'inflation. Vous avez parlé d'intérêts excédentaires et d'indexation. Un certain nombre de municipalités et de services de force de police ont l'indexation des pensions, et c'est un point de vue à considérer. Nous espérons qu'on comprendra qu'il ne faudrait pas y apporter de changements, car ces gens payent actuellement pour ces régimes et ils voudraient par conséquent avoir une protection.

Quant aux intérêts excédentaires, nous nous rendons compte qu'il ne s'agit pas là d'une indexation en soi, mais c'est cependant un pas dans la bonne direction. Je sais que dans certains régimes en vigueur au Canada, on a déjà utilisé cette approche des intérêts excédentaires, et que jusqu'ici, tout fonctionne bien. Nous nous rendons compte que s'il fallait passer à l'indexation totale, le prix serait trop élevé. Je crains que les employeurs ne soient pas très favorables à cette façon de procéder. Mais comme je l'ai dit, si l'on veut adopter des lois pour assurer une protection contre l'inflation, il faut que ces lois soient établies de façon à protéger les gens qui cotisent déjà pour un régime indexé.

Quant à la question des prestations aux survivants, nous sommes d'accord pour qu'on apporte des changements ou des rajustements aux prestations versées au survivant antérieurement à la retraite, ainsi qu'aux prestations du survivant postérieurement à la retraite. Pour ce qui est des prestations antérieures à la retraite, nous affirmons catégoriquement qu'il faut fournir 100 p. 100 des droits à la retraite. Dans notre cas, nous avons trouvé que c'est la mort d'un de nos membres avant 60 ans qui crée des difficultés particulièrement graves pour les veuves, et je suis sûr que la même chose se produit tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Quant au cas des prestations de survivant après la retraite, on a proposé de les fournir à un taux de 60 p. 100 des prestations accumulées, auxquelles on rajoute le montant obtenu après le partage des crédits, ce qui fournit à peu près 80 p. 100 des prestations du Régime de pensions du Canada, prestations qui auraient été fournies à un ménage s'il n'y avait pas eu décès de l'époux.

[Texte]

We also agree that the current provision terminating benefits upon remarriage should be eliminated. We have had a number of incidents where this has happened. Particularly with today's way of living, these things do happen and are happening more often today, where people are remarrying after they retire. Certainly we feel that the current provision should be eliminated.

We believe a reasonable spousal benefit in pre-retirement and post-retirement is extremely important and one that cannot be overlooked.

With regard to expanding mandatory pension arrangements, it is our opinion that the present voluntary approach is working and growing, and we feel that it will continue to grow without completely mandatory impositions. We appreciate that in some cases it may be necessary—but I will get to those.

We feel that the difficulty in expanding mandatory pension arrangements affects two groups. Of course, the first is the public sector employees, who are enrolled in group plans with over 90% of its members, in many cases on a mandatory basis. So we feel that the mandatory part of the legislation, as far as the public service sector employees are concerned, is sufficient to carry that portion of it through.

The other group, of course, is in the private sector. Group plans affect approximately 48% of those employees, leaving no doubt that this group created the greatest concern in any type of pension reform. It is established that a very small minority, approximately 10%, of all workers in the private sector ever attain the level of a full retirement benefit. Of course, these are the people everyone should be concerned about, because it is our opinion also that everyone is entitled to a reasonable pension on retirement. However, there are some circumstances... and of course there is the employee attitude... and that of the small employers, as well as the employees... that take-home pay is more important than fringe benefits. We have also found that some private sector plans are good plans. Perhaps they are not put out in any typewritten form, but I know that in the Province of Ontario, of course, they must be registered and they do provide a good and reasonable pension.

In cases where there are no provisions for any type of savings program for the future, other than contributions to the CPP, perhaps they should be compelled to contribute to an employer-employee sponsored plan—either RRSPs or RPAs—with some options to the individuals to make the best choice for themselves under their circumstances. Of course the other very important factor is that it would be a vested and completely portable income for the future.

• 1120

We really cannot argue about that portion of it.

It is our belief that financial security for the retiring members of the workforce can best be achieved by a combina-

[Traduction]

Nous convenons aussi que la disposition actuelle concernant la cessation d'indemnisation en cas de remariage après la retraite devrait être supprimée. Nous avons eu un grand nombre de ces cas et les mœurs actuelles font que c'est de plus en plus fréquent. Nous préconisons donc qu'on élimine cette disposition.

Nous pensons qu'il faut fournir à l'époux survivant des prestations convenables d'avant-retraite et d'après-retraite, et que c'est un problème qu'il ne faut pas laisser de côté.

Quant à la généralisation des arrangements de pensions obligatoires, nous sommes d'avis que la façon actuelle qui consiste à laisser la liberté de choix est la bonne façon et que ces régimes finiront par s'imposer sans qu'on ait recours à une imposition. Il est peut-être nécessaire de les rendre obligatoires dans certains cas, mais je reviendrai sur cette question plus tard.

À notre avis, si on rendait les dispositions relatives aux pensions obligatoires, cela aurait des répercussions sur deux groupes, tout d'abord sur le groupe des employés du secteur public où déjà plus de 90 p. 100 des membres ont des régimes collectifs et, dans bien des cas, des régimes obligatoires. Nous pensons donc que de ce côté, donc du côté du secteur des employés public, la loi actuelle est suffisante.

Quant à l'autre groupe qui est naturellement le secteur privé, les régimes collectifs ne touchent qu'environ 48 p. 100 des employés, ce qui naturellement nous cause les plus grandes inquiétudes dans une réforme de pensions. Il est établi qu'une très petite minorité, soit approximativement 10 p. 100 de tous les travailleurs du secteur privé obtiennent des prestations de retraite complètes. Naturellement, c'est de leur sort que nous devons tous nous inquiéter, car nous croyons que chacun a droit de recevoir une pension raisonnable lors de sa retraite. Toutefois, il y a des circonstances... et naturellement il y a l'attitude de l'employé et de l'employeur de la petite entreprise dont il faut tenir compte, c'est-à-dire que dans certains cas on considère que le salaire net est plus important que les avantages sociaux. Nous avons constaté que certains régimes de pension de retraite du secteur privé sont excellents même s'ils ne sont pas mis en forme très explicite, mais je sais qu'en Ontario naturellement les régimes doivent être enregistrés et fournissent des pensions raisonnablement bonnes.

Dans les cas où on n'a prévu aucun programme d'épargne pour l'avenir, autres que les contributions versées par le Régime de pensions du Canada, on devrait peut-être rendre obligatoire la création d'un régime parrainé par l'employeur et l'employé—soit par les REER ou les comptes de pension enregistrés—tout en laissant l'employé faire son choix selon les circonstances. Naturellement ces régimes devraient comprendre la dévolution et la transférabilité.

Nous sommes absolument d'accord sur ce point.

Nous pensons que les membres de la force active du travail qui prennent leur retraite devraient obtenir la sécurité financière et qu'on y parviendra le mieux par une combinaison

[Text]

tion of government pensions, employment pensions, and private savings.

About the Canada Pension Plan and the financing, we find ourselves in a rather difficult position, because we are not financiers, and I am sure you have had many groups before you that no doubt have the financial background certainly to make some suggestions on the payment of the Canada Pension Plan.

The thing that we are concerned with, of course, with the Canada Pension is that we are completely integrated in all of our plans, so no matter what the costs of Canada Pension contributions are, we are going to be faced with them as well, and it is going to affect our other plans. So we are not going to get any more pension as a result of it. Whatever the increased benefits are in Canada Pension will reduce our own provincial pensions. So it really does not affect us in either the contribution or the benefit.

However, we do realize that if you are going to increase the Canada Pension or you are going to increase the benefits, then naturally there has to be the cost to offset that. The only thing that we are concerned with, like everyone else, is that the ability to pay must be the important factor.

The next deals with the special problems facing women. We certainly agree with the recent implementation of the child-rearing dropout provisions. As we have said, we agree with the spousal benefits being increased, but on the remainder of problems facing women in the workforce, we can only say that as far as the CPP and QPP are concerned, they were developed on a national basis for all Canadians in the workforce in Canada, and the contributions to the plan were established on an equal basis between the employer and the employee to include, now, persons out of the workforce. Provisions other than the new provisions for child-rearing dropout years in our opinion would detract from the intent of the CPP to be on an earnings-related contributory basis.

I might add that in our field, the police field, we have no problems. As far as the women in our workforce are concerned, they are provided across the country with the same benefits as those of the men. They receive equal pay; they receive equal benefits. So we are not really in any problem. In fact, if anything, in most of our contracts covering pension benefits and fringe benefits and wages there are special considerations also over and above the policeman. So we do not distinguish in any way between them. We feel that as far as our particular sector is concerned, they are receiving what I think the women's organizations are trying to accomplish.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Stannard, I do not want to rush you, but we only have about 40 minutes for each brief, and we would like to question you before our time runs out. I wonder if you could summarize the rest.

[Translation]

de régimes de pension de retraite gouvernementaux, de régimes de pension de retraite provenant de l'emploi et des épargnes privées.

Quant au financement du Régime de pensions du Canada, nous nous trouvons ici dans une situation plutôt délicate, car nous ne sommes pas des financiers, et je suis sûr que beaucoup d'experts financiers ont comparu ici au Comité et ont pu vous présenter quelques propositions quant au paiement du Régime de pensions du Canada.

Ce que nous craignons, naturellement, à ce sujet, c'est que, nos régimes étant intégrés, quel que soit le coût des contributions au Régime de pensions du Canada, nous allons devoir l'assurer et nos autres régimes vont en subir les conséquences. Nous n'obtiendrons donc pas de pension plus élevée. Quelles que soient les prestations accrues tirées du Régime de pensions du Canada, il y aura réduction proportionnelle des prestations de nos régimes de pension provinciaux. Par conséquent, ceci ne fait pas grand changement ni dans les contributions ni dans les prestations.

Mais nous reconnaissons que, si l'on veut accroître le Régime de pensions du Canada ou les prestations, naturellement, il va falloir verser quelque chose en contrepartie. D'autre part, ce qui nous préoccupe, comme tout le monde, c'est qu'il faut avoir la capacité de payer ces contributions.

La prochaine question traite des problèmes spéciaux auxquels font face les femmes. Nous sommes certainement d'accord sur la récente application de la clause d'exclusion pour l'éducation des enfants. Comme nous l'avons dit, nous sommes d'accord pour qu'on augmente les prestations au conjoint, mais quant aux autres problèmes des femmes se trouvant dans la force active, force nous est de dire que le Régime de pensions du Canada et le Régime de rente du Québec, ont été institués sur une base nationale pour tous les Canadiens et les contributions à ces régimes ont été établis avec des contributions égales entre l'employeur et l'employé, or, il va falloir maintenant y inclure des personnes qui ne font pas partie de la force active. En effet, toute disposition autre que la clause d'exclusion pour l'éducation des enfants, qui ne serait pas basée sur une contribution en rapport avec les gains traduirait l'intention initiale lorsqu'on a établi le Régime de pensions du Canada sur des contributions liées aux gains.

J'ajouterai que, dans notre service de police, nous n'avons pas de difficulté de ce côté. Les femmes, dans notre service, reçoivent les mêmes prestations que les hommes. Leur salaire est égal et leurs prestations aussi. Il n'y a donc pas de difficulté et, en fait, dans la plupart de nos contrats qui se rapportent aux prestations de pension, aux avantages marginaux et aux salaires, il y a considérations spéciales sur la police. Nous pensons que nous fournissons actuellement ce que les organisations féminines essaient d'obtenir.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Stannard, je ne voudrais pas vous presser, mais nous ne disposons que d'environ 40 minutes par mémoire, aussi nous voudrions pouvoir poser des questions avant que la période qui vous est allouée ne soit terminée. Je me demande si vous pourriez résumer le reste.

[Texte]

Mr. Stannard: Yes. That would save time a bit.

The next is the taxation, of course; and we realize that there is a problem of taxation, because the tax department does not want to give up any more than it has to. But we are certainly concerned about the maximums placed on the ceiling of tax deductions for people who are contributing to a pension. Also, we feel the retirees' deductions should be increased, and we are hoping that this committee will put some pressure on the tax department to do something about it.

• 1125

As far as the vesting is concerned, I am sure this is an issue that has raised a considerable amount of problems. We realize that vesting is a necessity, but if you are going to have earlier vesting it must only apply to those benefits accrued after the effective date. We must look at the people who are presently under a system of vesting. We feel that the new employees, from whatever time the legislation takes effect, are not affected really, because they are not affected at present, and there should not be any problem with them coming into a vested period. We feel that if you do not do it that way it is going to create a funding problem that had not been considered or contemplated by employer-sponsored plans. It is going to cause a considerable amount of problems in that regard.

The last item is portability, and we agree with it 100%. Particularly, we in the police field have the use of portability in many areas because people can go from a provincial force to a municipal force or from a municipal force . . . one to the other and so on. We agree with it fully. The only other thing about portability is it removes a current penalty on mobile employees and thus is consistent with our national goal to improve labour mobility. So we agree with it, and we agree with it country-wide.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mr. Stannard. We appreciate very much your taking the time to present a brief to us. I am sure the committee members will wish to question you further on it.

Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Thank you.

My first question will be on the 100% pre-retirement entitlement. Since you have women on your forces and they are entitled to the same as your men, I think this question would be very pertinent.

The CLC also proposes 100% pre-retirement, but they also suggest that the beneficiaries be subject to a labour force

[Traduction]

M. Stannard: Oui. Ceci nous économiserait un peu de temps.

Notre prochain domaine d'examen est celui de la taxation, naturellement, et nous nous rendons compte qu'il y a des difficultés dans ce domaine, car le ministère du Revenu ne veut pas fournir plus que ce à quoi on l'oblige. Il n'y a pas de doute que nous nous inquiétons du plafond établi dans les déductions d'impôt que les gens peuvent réclamer au titre d'un régime de pension. Nous pensons aussi qu'on devrait augmenter les déductions qui sont accordées aux retraités et nous espérons que le comité ici va faire des pressions sur le ministère du Revenu pour s'occuper de cette question.

Quant à la dévolution, je suis sûr que c'est une question qui a donné naissance à énormément de problèmes. Nous reconnaissons que la dévolution est une nécessité, mais si vous voulez obtenir une dévolution plus tôt, elle ne devrait s'appliquer qu'aux prestations qui ont été accumulées après la date de mise en application. Nous devons tenir compte des gens qui contribuent déjà à un régime de dévolution. Nous pensons que les nouveaux employés, quelle que soit l'époque où la loi entre en vigueur, ne sont pas réellement touchés, car ils ne le sont pas pour l'instant et ils ne devraient pas avoir de difficulté lorsqu'ils se trouveront en période où les droits acquis s'appliquent. Nous pensons que si vous ne procédez pas de cette façon vous allez créer un problème de financement, qu'on n'a pas encore examiné ni prévu dans le cadre des régimes parrainés par l'employeur. Si vous ne faites pas attention à cette considération, vous créerez une grande quantité de problèmes.

La dernière question en cause est la transférabilité, et là nous sommes d'accord pour qu'il y ait 100 p. 100 de transférabilité. Particulièrement, dans le secteur de la police, la transférabilité s'applique dans beaucoup de secteurs, car les gens se déplacent d'une force de police provinciale à un service de police municipal ou d'un service municipal à un autre, etc. Nous sommes donc d'accord pour qu'il y ait une transférabilité totale. Un autre aspect de la transférabilité est qu'elle permet de supprimer la pénalisation qui existe actuellement pour les employés mobiles et, par conséquent, elle est cohérente avec l'objectif national qui consiste à favoriser la mobilité de la main-d'oeuvre. Nous sommes donc d'accord sur la transférabilité dans tout le Canada.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, monsieur Stannard. Nous avons beaucoup apprécié le fait que vous ayez consacré tout ce temps pour nous présenter ce mémoire et je suis sûr que les membres du Comité veulent vous poser des questions.

Madame Killens.

Mme Killens: Merci.

Ma première question va porter sur ce droit aux 100 p. 100 des prestations de pré-retraite. Comme des femmes appartiennent aux forces de police et qu'elles ont les mêmes droits que les hommes, je crois que cette question est très pertinente.

Le CTC propose aussi 100 p. 100 pour les prestations antérieures à la retraite, mais il propose que les bénéficiaires

[Text]

attachment test so the benefit will go to those who need it. Since your women's force is getting the same thing, and we may be facing a man that will be getting a pension for life, and since your work is very dangerous and you could die at an early age through an accident on your job—and it happens all the time—we will be having a young man . . . I am just putting it in this light; it happens sometimes that it will be the young woman who will get this pension for life. The CLC says there should be a test to see if they can make a living on their own. Do you have any position on that?

Mr. James Kingston (Vice-President, Central Region, Canadian Police Association): Ex-Manager, Ontario Police Association): We have taken the position of rejecting that because really it penalizes the person who has been prudent in saving and providing additional insurance. We feel that when we negotiate a contract . . . whether it be in the one particular municipality it should apply equally across the nation. So we have rejected that particular position and feel there should not be means tests; it is demeaning.

• 1130

Mrs. Killens: Yes. I do not say that because I do feel the man should not stay at home and not raise the children, because some men like to be with the children and may choose that if they get a pension. We are a changing society.

Mr. Kingston: We have taken the position that it could be two police officers sitting in the same cruiser, both killed. One widow could receive an improved benefit because the other husband was more frugal and had better benefits. We think that is totally unfair, dealing with the type of work that we do.

Mrs. Killens: On the question of the lowering to age 60 of the CPP, as you know, it is being done in Quebec in January of this year. But in Quebec you have a reduced pension. Is your position one of reduced pension at 60?

Mr. Stannard: No, on full benefit, unreduced.

Mrs. Killens: Unreduced. That is going to be costly.

Mr. Stannard: That is the position we have now. Our pensions are unreduced, once you reach two factors: years of service and age 50. In some municipalities—the majority of them have after 30 years of service and age 50. There are some that have 25 years of service. One, for example, is Metropolitan Toronto, which has a 4% reduction for each year less than 30 years of service. But in the majority of cases, they are 30 years of service and either 50 or 55 years of age.

Mrs. Killens: I do not mean to pass judgment on the value, but of all the witnesses we have had, you are the lucky group. You have the government pension; you have your private

[Translation]

passent un test pour établir leur appartenance à la population active afin que les prestations aillent à ceux qui en ont besoin. Vu que les femmes dans votre service de police reçoivent les mêmes avantages, vous pouvez avoir le cas d'un homme qui recevra une pension pour toute sa vie. Puisque votre travail est très dangereux et que vous pouvez mourir très jeune, à la suite d'un accident par exemple et que cette situation se produit souvent, il se peut fort bien qu'une jeune femme obtienne cette pension à vie. Le CTC voudrait qu'on fasse passer un test sur les moyens d'existence afin de voir si la personne est capable de vivre par ses propres moyens; je me demande ce que vous pensez de cette position?

M. James Kingston (vice-président, Association de police canadienne): ancien directeur de l'Association de police de l'Ontario): Nous avons pris position à ce sujet pour rejeter cette façon de procéder, car ce serait pénaliser la personne qui a été prudente, a fait des économies et a pris une assurance supplémentaire. Nous pensons que lorsque nous négocions un contrat, même s'il s'agit d'une municipalité en particulier, le contrat doit s'appliquer également partout au Canada. Nous avons donc rejeté cette position et nous pensons qu'il ne devrait pas y avoir de test pour évaluer les moyens d'existence d'une personne, car ce serait l'avilir.

Mme Killens: Oui. Je ne le dis pas cela parce que j'estime que l'homme ne devrait pas rester à la maison et élever les enfants, car certains hommes aiment être avec les enfants et peuvent choisir de le faire s'ils obtiennent une pension. Notre société est en évolution.

M. Kingston: Il pourrait s'agir de deux agents de police, assis dans la même voiture, tous deux tués. L'une des veuves pourrait en recevoir plus parce que le mari de l'autre était plus frugal et avait de meilleures prestations. Nous pensons que c'est parfaitement injuste, vu le genre d'occupation dont nous nous occupons.

Mme Killens: Quant à ramener l'âge admissible du R.P.C. à 60 ans, comme vous le savez, cela se fait au Québec depuis le mois de janvier de cette année. Toutefois, au Québec, c'est une pension diminuée. Préconisez-vous une pension réduite à l'âge de 60 ans?

M. Stannard: Non, une pension à prestations entières, sans diminution.

Mme Killens: Sans diminution. Cela coûtera cher.

M. Stannard: C'est ce que nous avons maintenant. Nos pensions ne sont pas diminuées, à condition de répondre à deux critères: le nombre d'années de service et avoir 50 ans. Dans certaines municipalités—la majorité d'entre elles exigent 30 années de service et 50 ans d'âge. Certaines n'exigent que 25 années de service. L'une, par exemple le *Toronto Metropolitan*, réduit de 4 p. 100 les prestations, pour chaque année en deça de 30 années de service. Toutefois, dans la majorité des cas, on exige 30 années de service et 50 ou 55 ans d'âge.

Mme Killens: Je ne veux pas faire un jugement de valeur, mais de tous les témoins que nous ayons entendus, vous êtes un groupe chanceux. Vous avez la pension gouvernementale; vous

[Texte]

employment pension; you have your private savings, whatever they are; and you are even asking us for more deduction on the RRSP. That is usually for the rich. A lot of people would be satisfied with what you have, and you come and ask to lower the age to 60 with no reduction. I am just saying that as a statement in passing. I do not mean to judge you on your request. A lot of people would be happy to be in your shoes.

Mr. Stannard: It has taken a good many years to accomplish, and a lot of money. We have had to pay for it through the years, considerably. It is only recently that our plans have started to go the other way, because of the valuations of our plans being rather conservative. Our costs have been rather high. Now they are starting to balance out a little more.

Certainly anything we get of extreme importance is costly; there is no question about that. But of course that is one of the reasons we are here: to protect what we have worked for for many years and have been able to establish. These go back into the 1950s, so they are not something new to us.

Mrs. Killens: I have to agree with you. My father was a policeman. He died in 1956. My mother did not have a penny anywhere, anyhow. My brother is a policeman, and my son is a policeman, and they both have very, very good pensions.

Mr. Stannard: We hope we have been of some help.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Gentlemen, I wonder if you could tell me what per cent of the approximately 54,000 persons in the police forces you represent are now covered by pension plans which entitle them to retirement at age 50 or after 25 years of service?

Mr. Stannard: After what age?

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): You were talking about pension plans which have as their goal retirement at age 50 or after 25 years of service, or a combination of the two.

Mr. Stannard: Roughly 85%. We have over 90% with pensions based on best years of service. There are still a few, particularly in the eastern section of Canada, who are not . . .

• 1135

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): How many take retirement at that point and how many carry on in the forces?

Mr. Stannard: Our national average is 57 years of age.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): For the people who retire, say, at age 50, who take retirement as soon as possible, do you have any idea of what they do after that? Do

[Traduction]

avez un régime de pension privé de votre employeur; vous avez votre épargne, quelle qu'elle soit; et vous nous demandez même des déductions accrues au chapitre des R.E.E.R. En général c'est pour les riches. Beaucoup seraient satisfaits de ce que vous avez, et vous venez nous demander de rabaisser à 60 ans l'âge de la pension, sans diminution. Je le dis simplement en passant. Je ne vous juge pas à cause de votre demande. Beaucoup de gens seraient heureux d'être à votre place.

M. Stannard: Il nous a fallu un grand nombre d'années pour réaliser cela et beaucoup d'argent. Nous avons dû payer considérablement pendant des années. Ce n'est que récemment que nos régimes ont commencé à être généreux, car l'évaluation de nos régimes avait été assez prudente. Nos coûts ont été assez élevés. Ce n'est que maintenant que les choses s'équilibrent un peu moins.

Il est certain que lorsque nous obtenons quelque chose d'extrêmement important, c'est coûteux; cela ne fait aucun doute. Toutefois, il est évident que c'est l'une des raisons de notre présence ici: c'est-à-dire protéger ce pourquoi nous avons travaillé pendant de nombreuses années et ce que nous avons pu mettre en place. Cela remonte aux années 1950, donc ce n'est pas nouveau pour nous.

Mme Killens: Je dois le reconnaître. Mon père était policier. Il est mort en 1956. Ma mère n'avait pas le sou. Mon frère est policier, et mon fils est policier et tous deux ont d'excellents régimes de pension.

M. Stannard: Nous espérons que nos services ont été d'une certaine utilité.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci.

Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Messieurs, pourriez-vous me dire quel pourcentage des quelques 54,000 membres des forces policières que vous représentez sont actuellement protégés par des régimes de pension de retraite qui leur donnent le droit de se retirer à l'âge de 50 ans après 25 années de service?

M. Stannard: À quel âge?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Nous parlons de régimes de pension de retraite dont l'objectif est la retraite à 50 ans ou après 25 années de service, ou un mélange des deux.

M. Stannard: Environ 85 p. 100. Plus de 90 p. 100 de ces personnes ont des régimes de pension fondés sur les meilleures années de service. Il en reste encore quelques-uns, particulièrement dans l'Est du Canada qui n'ont pas . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Combien prennent leur retraite à ce moment-là et combien restent au travail?

M. Stannard: La moyenne nationale est de 57 ans.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ceux qui prennent leur retraite, disons, à l'âge de 50 ans, ceux qui se retirent le plus tôt possible, avez-vous une idée de ce qu'ils font ensuite?

[Text]

you find that they supplement their income by going into other lines of work?

Mr. Stannard: On occasion, yes. We find that there are many, many opportunities for experienced police officers in private employment. There are a number of them who go earlier—in the age 50 to 55 category—who go on to other things. In recent years, in the banking industry, for example, they have gone into the Green Machine businesses, and all of this, which carries with it more security. They cannot get enough experienced police officers.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): In a certain way your situation is comparable to persons who are in the armed forces who have retirement at approximately age 50. Usually in that age group, if you are looking for individuals, you will quite often hire someone retiring from the armed forces. And the RCMP is in the same category.

Are you aware of the kind of reaction there is in the general community to people who are coming out of a job, with a pension, and getting a second income? You seem to be suggesting that what should be done, with regard to the CPP, is to review it to see whether or not it should not be paid at a time when you initially retire, to bring the two pension plans into a coherent approach. In other words, what you might end up getting is your retirement pension at age 50, supplemented by another job, which you could perhaps quite easily get in the labour force, plus your CPP benefits.

I am not sure that is going to be acceptable to a large number of Canadians who will not find themselves in that category and particularly people who are perhaps in a similar situation to yours, who do not have the same access, though indeed they might have—I am thinking particularly of employees in penitentiaries who have the same stress, the same dangers that you encounter, but do not have access to early retirement.

Mr. Kingston: I do not think that is quite accurate, Miss MacDonald. They are either on a point system, 90 points—a lot of people are on a point system, or age system. Most people, certainly in the police service, have an early retirement provision. I think we are conservative if we say 85%. You have to remember that we are not asking for something that we have not been paying for. We have been paying for this early retirement provision quite dearly for years . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Excuse me. I am not arguing that you should not have early retirement. In fact, I have been arguing for years that people in federal penitentiaries should have it, in the same way that those in the armed forces do. What I am questioning is whether or not you should be put into a special category where you get CPP at an earlier period than people in the general workforce.

Mr. Stannard: I do not think we are suggesting, quite frankly, that we get Canada Pension any earlier, because

[Translation]

Est-ce que vous constatez qu'ils augmentent leur revenu en se lançant dans une autre sorte de travail?

M. Stannard: À l'occasion, oui. Il existe de très nombreuses possibilités d'emploi dans le secteur privé pour des agents de police expérimentés. Plusieurs de ceux qui se retirent tôt—entre 50 et 55 ans—font autre chose. Ces dernières années, dans l'industrie bancaire, par exemple, ils se sont lancés dans les entreprises de *Green Machine*, ce qui comporte une plus grande sécurité. Ces entreprises n'arrivent pas à trouver suffisamment d'agents de police expérimentés.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): D'une certaine façon, votre situation se compare à celle des membres des forces armées qui se retirent vers 50 ans. En général si vous cherchez quelqu'un de cet âge, vous allez très souvent embaucher quelqu'un qui vient de prendre sa retraite des forces armées. La Gendarmerie Royale est dans la même catégorie.

Savez-vous quelle est la réaction de la population en général face à ces personnes qui quittent un emploi, avec pension, et qui trouvent un deuxième revenu? Vous semblez proposer en ce qui concerne le R.P.C., qu'on le réexamine pour voir s'il n'y a pas lieu de verser cette pension au moment même de la retraite, de façon à adopter une approche plus cohérente face aux deux régimes de pension. En d'autres termes, on pourrait se retrouver avec une pension de retraite à l'âge de 50 ans, augmentée par le revenu d'un autre emploi, pour ceux qui peuvent facilement faire partie du marché du travail, accrue des prestations du R.P.C.

Je ne suis pas persuadé qu'une telle situation soit acceptable pour un grand nombre de Canadiens qui ne sont pas dans cette catégorie, et plus particulièrement pour ceux qui se trouvent peut-être dans une situation semblable à la vôtre, mais qui n'ont pas les mêmes avantages, bien qu'ils pourraient éventuellement les avoir—je songe particulièrement aux employés des pénitenciers qui sont assujettis au même stress, aux mêmes risques que vous, mais qui n'ont pas accès à une retraite précoce.

M. Kingston: Je ne crois pas que ce soit tout à fait juste, mademoiselle MacDonald. Ces employés sont assujettis à un régime de points, 90 points—c'est le cas d'un grand nombre ou à un régime fondé sur l'âge. La plupart des gens, certainement dans les services policiers, bénéficient de modalités de retraite précoce. Je crois que nous sommes trop prudents lorsque nous disons 85 p. 100. Il faut vous rappeler que nous ne demandons pas quelque chose pour lequel nous n'avons pas payé. Cela fait des années que nous payons assez chèrement cette possibilité de retraite précoce . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Excusez-moi. Je ne prétends pas que vous ne devriez pas avoir accès à une retraite précoce. En fait, cela fait des années que je plaide pour que les employés des pénitenciers fédéraux y aient droit, de la même façon que les membres des forces armées. Ce que je conteste, c'est la question de savoir si vous devez ou non faire partie d'une catégorie spéciale qui vous donne droit au R.P.C. plus tôt que l'ensemble des autres travailleurs.

M. Stannard: Je ne crois pas, très franchement, que nous proposons qu'on nous verse plus tôt la Pension du Canada, car

[Texte]

whenever we get Canada Pension it is integrated. So it really does not make that much difference. In many of the plans, the plans make up that difference. In other plans perhaps they do not have the early retirement system, and therefore do not take the difference between the Canada Pension and their own pension.

• 1140

So really, as far as the Canada Pension is concerned, whatever you do with it, whether you raise contributions or raise the benefits, it is going to be an offsetting thing as far as we are concerned. So we really do not get the benefit of Canada Pension because of the reduction factor in our combined benefits. We do not get any more than we are entitled to according to the number of years we serve.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Right. But when you are talking about the changes to the Canada Pension Plan or bringing into effect at an earlier time you are talking about that for everybody?

Mr. Stannard: Yes. We appreciate what we have and we know what the circumstances are and we would like to see everybody have the opportunity. We realize that it is expensive and so on, and I am sure there are priorities, but I am sure that a lot of people would like it. A lot of people do not want to retire at 65 as well.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

Do you have multi-employer plans in the Canadian Police Association?

Mr. Stannard: In some plans of course... like in the Province of Ontario we have 128 municipalities with 128 contracts with OMERS, all individual contracts with the OMERS pension plan. So they are all on an individual bargaining basis into the OMERS plan, which is a provincial plan for all municipal employees.

Mr. Desmarais: Would you call that a multi-employer plan?

Mr. Stannard: Actually, I do not know whether you would call it a multi-employer. It is a conglomeration.

Mr. Desmarais: Well, are the funds accumulated in one place and in one lump sum?

Mr. Stannard: Yes.

Mr. Desmarais: And are they administered by the same people?

Mr. Stannard: By the OMERS plan, yes, of which we have representatives on the board.

Mr. Desmarais: And is there a problem of portability between an officer of one force to another in the same group?

[Traduction]

lorsque nous commençons à recevoir ces prestations, elles sont intégrées. Donc cela ne fait pas une grande différence. Dans le cas de nombreux régimes, ceux-ci comblent la différence. Dans le cas des autres régimes, il n'existe peut-être pas de disposition prévoyant la retraite précoce, par conséquent, il n'y a pas lieu de combler la différence entre le Régime de pensions du Canada et leur propre régime de pension.

Donc en réalité en ce qui concerne le Régime de pensions du Canada, quoi que vous y fassiez, que vous augmentiez les cotisations ou que vous augmentiez les prestations, pour nous, ce sera du pareil au même. En effet, en réalité, nous n'obtenons pas les prestations du Régime de pensions du Canada à cause du facteur de diminution prévu dans nos prestations combinées. Nous n'obtenons pas plus que ce à quoi nous avons droit en fonction du nombre d'années de service.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): En effet. Donc lorsque vous parlez d'apporter des modifications au Régime de pensions du Canada ou de verser les prestations plus tôt, vous le préconisez pour tout le monde?

M. Stannard: Oui. Nous apprécions ce que nous avons, nous connaissons la situation, et nous aimerions que tous aient cette possibilité. Nous nous rendons compte que c'est coûteux, etc., et je suis persuadé qu'il y a des priorités, mais je suis convaincu aussi que beaucoup de gens en seraient heureux. Tout comme beaucoup de gens ne veulent pas prendre leur retraite à 65 ans.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Est-ce que les membres de l'Association canadienne de policiers ont des régimes auxquels participent plusieurs employeurs?

M. Stannard: Dans certains régimes évidemment... comme en Ontario, 128 municipalités ont pris des régimes avec OMERS, 128 contrats individuels avec le régime de pension OMERS. Il s'agit donc de contrats négociés individuellement avec le régime OMERS, un régime provincial destiné à tous les employés municipaux.

M. Desmarais: S'agit-il, d'après vous, d'un régime multi-employeurs?

M. Stannard: En fait, je ne sais pas si on peut dire qu'il s'agit d'un régime multi-employeurs. C'est un ensemble d'éléments agglomérés.

M. Desmarais: Les cotisations s'accumulent-elles à un seul endroit et en une seule somme?

M. Stannard: Oui.

M. Desmarais: Et cette caisse est-elle administrée par les mêmes gens?

M. Stannard: Par le régime OMERS, oui, au conseil d'administration duquel nous avons des représentants.

M. Desmarais: Y a-t-il des problèmes de transférabilité pour un agent d'une force policière à un régime du même groupe?

[Text]

Mr. Stannard: In the same province, and we do have reciprocal agreements with other provinces as well as far as Ontario is concerned.

Mr. Desmarais: I am at a loss to understand your reluctance on the vesting provisions of the green paper given the very small turnover you have in the police force.

Mr. Stannard: As far as our group is concerned, we are talking about people who are presently in. If you are going to have vesting, we suggest that it be from the time that it is implemented and it would take into effect all new employees. It is happening throughout many pension systems where they are bringing in different benefits that they affect only new employees.

Mr. Desmarais: But is vesting a problem with you at the moment?

Mr. Stannard: No.

Mr. Desmarais: Why would it become a problem?

Mr. Stannard: I do not know that it would become a problem except that in our group we are pressured to the effect that we only agree for new employees, that the present employees have that option of vesting . . .

Mr. Desmarais: Well, it is 10 years . . .

Mr. Stannard: Ten years and 45 years of age, yes.

Mr. Desmarais: Yes.

Mr. Kingston: How about following instructions? The instructions are basically . . .

Mr. Desmarais: As far as I can see, that clause does not mean anything to you whichever way it goes.

Mr. Stannard: Probably not, no.

Mr. Desmarais: The other point I wanted to make was the unisex tables. Do you use those for the determination of your benefits?

Mr. Stannard: No.

Mr. Desmarais: My last question, Mr. Chairman.

On survivor benefits, I see that you are suggesting that pre-retirement survivor benefits be 100% . . .

Mr. Stannard: Yes.

Mr. Desmarais: —of the deceased spouse's retirement pension, but right after retirement you drop it to 60%. Do you not consider that that is a little inconsistent?

Mr. Stannard: If there was a death of the member near retirement, it might be a little more difficult; but we look at it from a period of years prior to retirement that if a member dies the spouse should be entitled to the full amount because it is going to be a considerable hardship . . .

Mr. Desmarais: At a younger age.

Mr. Stannard: —at a younger age.

[Translation]

M. Stannard: Dans la même province, et nous avons des ententes de réciprocité avec d'autres provinces aussi, du moins en ce qui concerne l'Ontario.

M. Desmarais: Je n'arrive vraiment pas à comprendre votre réticence face aux dispositions de dévolution qui figurent dans le livre vert, compte tenu du très faible taux de roulement que vous avez dans les forces policières.

M. Stannard: Du point de vue de notre groupe, nous parlons de gens qui en font actuellement partie. S'il y a dévolution, nous proposons que cela se fasse à partir de la date d'entrée en vigueur et ce, pour tous les nouveaux employés. Cela se fait dans de nombreux régimes de pension, on met en place des prestations différentes qui ne touchent que les nouveaux employés.

M. Desmarais: Mais la dévolution est un problème pour vous en ce moment?

M. Stannard: Non.

M. Desmarais: Est-ce que cela deviendra un problème?

M. Stannard: Je ne crois pas que cela devienne un problème, sauf que dans notre groupe, malgré les pressions, nous n'avons accepté ces dispositions que pour les nouveaux employés et, c'est-à-dire que les employés actuels ont l'option de la dévolution . . .

M. Desmarais: C'est fixé à dix ans . . .

M. Stannard: À dix ans de service, et 45 ans d'âge, oui.

M. Desmarais: Oui.

M. Kingston: Et qu'en est-il des instructions à suivre? Les instructions en fait . . .

M. Desmarais: Que je sache, cette disposition n'aura aucun effet sur vous.

M. Stannard: Probablement pas, non.

M. Desmarais: Je tenais également à parler des tableaux unisexes. Y avez-vous recours pour déterminer vos prestations?

M. Stannard: Non.

M. Desmarais: Ma dernière question, monsieur le président.

Au sujet des prestations de survivant, je constate que vous proposez que celles-ci soient 100 p. 100 des revenus de pension avant la retraite . . .

M. Stannard: Oui.

M. Desmarais: . . . ainsi accumulées jusqu'alors par l'époux décédé, mais qu'après la retraite, vous ne recommandez plus que 60 p. 100. Ne pensez-vous pas que vous manquez là de suite dans les idées?

M. Stannard: S'il y a eu décès du membre peu avant la retraite, ce serait peut-être plus difficile; mais si vous vous placez à plusieurs années de la retraite, si un de nos membres meurt, l'épouse devrait avoir droit au plein montant, sinon ce sera extrêmement difficile . . .

M. Desmarais: À un plus jeune âge.

M. Stannard: . . . à un plus jeune âge.

[Texte]

Mr. Desmarais: Thank you.

[Traduction]

M. Desmarais: Merci.

• 1145

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you.

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): I have a couple of quick questions, Mr. Chairman.

I gather one emphasis of your submission is that you do not want us to interfere with your right to negotiate the plans you now have and interfere with them in the future.

Mr. Stannard: Basically, yes.

Mr. Reid (St. Catharines): I take from that you are fairly well satisfied with the private plans you have negotiated.

Mr. Stannard: Yes. In many instances, there are a few that do not have negotiation rights, but in the majority they do have negotiation rights and arbitration rights in the matter of pensions.

Mr. Reid (St. Catharines): The question arises then: Are your wives equally as happy with the present plans in existence?

Mr. Stannard: I think they are, because in the case of a lot of our people, as you know, if they are killed on duty there are provisions in many instances.

Mr. Reid (St. Catharines): Have you any splitting or sharing provisions in your present private sector plans?

Mr. Stannard: No.

Mr. Reid (St. Catharines): When you suggest the CPP should be made available for early retirement for all, in your own private plans you have qualifying features or provisions with respect to full benefits. Would you suggest the Canada Pension Plan have a similar type of qualifying feature, such as 30 years of contribution, etc., before they are entitled to full benefits?

Mr. Stannard: Yes, under the present Canada Pension Plan, of course, if you are only in it 10 years you are going to get maximum benefits; but we do not feel that is fair to the system, really. There should be some age or service involved.

Mr. Reid (St. Catharines): So in fairness to the submission you put before the task force today, you are not really saying full benefits should be made available to the applicant upon retirement at age 60.

Mr. Stannard: No.

Mr. Reid (St. Catharines): You are saying he has to contribute an equal number of years comparable to your private pension plans before he is entitled to full benefits.

Mr. Stannard: That is right, because it would be a real drain on the plan if they only went to 11 years or 12 years, whatever the case may be.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): J'ai quelques questions rapides, monsieur le président.

Je conclus que l'un des thèmes de votre énoncé, c'est que vous ne voulez pas que nous nous ingérions dans votre droit de négocier les régimes que vous avez actuellement ou que vous aurez à l'avenir.

M. Stannard: Essentiellement, oui.

M. Reid (St. Catharines): J'en conclus donc que vous êtes assez heureux des régimes privés que vous avez négociés.

M. Stannard: Oui. Dans de nombreux cas, il y en a quelques uns qui ne comportent aucun droit de négociation, mais la majorité comporte ces droits ainsi que les droits en matière d'arbitrage des pensions.

M. Reid (St. Catharines): La question se pose donc: vos épouses sont-elles aussi heureuses que vous des régimes actuels?

M. Stannard: Je crois qu'elles le sont, car chez un grand nombre de nos gens, comme vous le savez, s'ils sont tués dans l'exercice de leurs fonctions, de nombreuses dispositions les protègent.

M. Reid (St. Catharines): Vos régimes actuels du secteur privé comportent-ils des dispositions de division ou de partage?

M. Stannard: Non.

M. Reid (St. Catharines): Lorsque vous proposez que le R.P.C. soit également versé en cas de retraite précoce, vos propres régimes privés sont assujettis à des facteurs ou à des dispositions d'admissibilité aux prestations totales. Pensez-vous que le Régime de pensions du Canada devrait comporter un facteur d'admissibilité semblable, par exemple 30 années de cotisation, etc, avant de donner droit aux prestations totales?

M. Stannard: Oui, aux termes du Régime de pensions du Canada actuel, évidemment, si vous n'avez que 10 années de service, vous allez obtenir les prestations au maximum; mais nous n'estimons pas que ce soit juste en réalité. Il devrait y avoir un critère d'âge ou d'années de service.

M. Reid (St. Catharines): Donc, pour évaluer avec justesse l'énoncé que vous avez donné devant le groupe de travail aujourd'hui, vous ne préconisez pas vraiment que l'on verse les prestations totales aux requérants à la retraite, à l'âge de 60 ans.

M. Stannard: Non.

M. Reid (St. Catharines): Vous dites qu'il doit contribuer le même nombre d'années que vous à vos régimes privés avant d'avoir droit aux prestations totales.

M. Stannard: En effet, car ce serait très coûteux pour le régime si quelqu'un ne travaillait que 11 ou 12 ans.

[Text]

Mr. Reid (St. Catharines): I was interested in another feature. You did indicate that some, if not all, of your private plans have inflation protection features, and you do not want those interfered with, either. Obviously, it is not an ad hoc system of inflation protection. In your plans, how do you provide for inflation protection?

Mr. Kingston: There are several different agreements in place. For instance, the OMERS use an excess interest approach; and really, it is not legislated, but I think they do that. A lot of them have provincial plans, but both parties pay an additional 1% to provide a defined benefit that is tied to the Consumer Price Index. There have been several agreements that have different types of indexing provisions. Some of them go up to the full Consumer Price Index, and of course, they become extremely costly.

Mr. Reid (St. Catharines): In fairness, you are still saying it should be negotiated and it should be left to the negotiating process in whatever group.

Mr. Kingston: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): They are not all uniform or the same.

Mr. Kingston: No, they are not.

Mr. Reid (St. Catharines): Have you had any one preferred over the others?

Mr. Kingston: Yes, we would all like to have what Newfoundland has, the Royal Newfoundland Constabulary.

Mr. Stannard: Their pension is based on the last day they work after 25 years of service.

Mr. Kingston: At 60%.

Mr. Reid (St. Catharines): That is 50% of the . . .

Mr. Kingston: It is 60% of their salary on the last day before they retire; that is in Newfoundland.

Mr. Reid (St. Catharines): I have one last question. I think there is a little bit of inconsistency in the submission based on expansion of the private sector over and above the public sector. I gather your submission talked in terms of those instances where there are no savings and no RRSPs. In those instances, perhaps we should get into some enforced form of savings or retirement protection.

How do you suggest we approach the expansion of coverage in the private sector? Keeping in mind the proposed RPAs and your strong feeling about portability, how do you suggest we improve or expand on this coverage that we have?

• 1150

Mr. Stannard: Of course, I suppose that is one of the difficulties your task force is having; but I suppose because of CPP in those cases in the private sector where they have

[Translation]

M. Reid (St. Catharines): Un autre facteur m'intéresse. Vous avez mentionné que certains de vos régimes privés, mais pas tous, comportaient des dispositions de protection contre l'inflation, et vous ne voulez pas non plus qu'on y touche. Manifestement, il ne s'agit pas d'un régime ad hoc de protection contre l'inflation. Dans vos régimes, comment êtes-vous protégés contre l'inflation?

M. Kingston: Il y a plusieurs ententes différentes en place. Par exemple, le OMERS utilise une approche d'intérêt excédentaire; et en réalité, bien que ce ne soit pas la loi, je crois qu'il le fait. Beaucoup de nos membres ont des régimes provinciaux où les deux parties versent 1 p. 100 supplémentaire afin de prévoir des prestations définies en fonction de l'indice des prix à la consommation. Plusieurs ententes comportent des types différents de dispositions d'indexation. Certains prévoient la parité avec l'indice des prix à la consommation, et bien sûr, ces régimes deviennent extrêmement coûteux.

M. Reid (St. Catharines): Pour être juste, vous dites toujours que cet aspect doit être négocié et laissé, quel que soit le groupe, à la négociation.

M. Kingston: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Tous les régimes ne sont pas semblables.

M. Kingston: Non, ils ne le sont pas.

M. Reid (St. Catharines): Est-ce qu'on préfère un régime aux autres?

M. Kingston: Oui, nous aimerions tous avoir ce qu'on a à Terre-Neuve, ce qu'ont les membres du *Royal Newfoundland Constabulary*.

M. Stannard: Leur pension est fondée sur leur dernier jour de travail, après 25 années de service.

M. Kingston: À 60 p. 100.

M. Reid (St. Catharines): C'est-à-dire 50 p. 100 de . . .

M. Kingston: Il s'agit de 60 p. 100 de leur salaire, le dernier jour de leur emploi avant la retraite; c'est à Terre-Neuve.

M. Reid (St. Catharines): J'ai une dernière question. Je crois que votre mémoire est un peu illogique lorsqu'il y est question d'étendre les régimes du secteur privé par rapport au secteur public. Je présume que vous vouliez parler des cas où il n'y a aucune épargne et aucun R.E.E.R. Dans ces cas, peut-être devrions-nous mettre en place une forme obligatoire d'épargne ou de protection-retraite.

Comment nous suggérez-vous d'aborder l'extension de la protection dans le secteur privé? Compte tenu des C.P.E. proposés et de vos sentiments bien ancrés au sujet de la transférabilité, comment nous suggérez-vous d'améliorer ou d'étendre la protection que nous avons?

M. Stannard: Je suppose que c'est un des problèmes auxquels doit faire face votre groupe de travail. Il reste qu'il nous est difficile de comprendre comment les employeurs du

[Texte]

nothing else, it seems difficult for us to understand that an employer just refuses to provide anything beyond the CPP. I have read many of your minutes... and I hope we keep getting them, because they are a good cross-section of opinions—we have read many of them where the small employer is faced with these people who only stay with him two or three years, and it creates a problem for them as well. But to force them to provide something, whether it be by way of a registered pension account or whatever the case may be—but there should be something other... If it is not going to be done through CPP, then there should be something that can be controlled by the employer-employee relationship. Of course, there is another question, of part-time workers, as well.

Mr. Reid (St. Catharines): We are dealing with two different things, now. The CPP covers the workforce now to a degree.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Except for women who work in the home.

Mr. Reid (St. Catharines): I believe we are talking about the private sector, not the expansion of the CPP. We are talking about the private sector, and encouraging those workers in the workforce to provide for some retirement benefits on their own. I rather hear you now suggesting that that might only be done in a mandatory manner.

Mr. Kingston: That is right.

Mr. Reid (St. Catharines): Then you are not opposed to mandatory private sector plan enforcement of a pension plan or benefit.

Mr. Kingston: Only 30% of the labour force basically is unionized, and we look after our members. But I think it may well be the role of government to ensure that the other 70% are provided for. It seems to us that perhaps one method is the CPP, and the other method is as we have discussed it. If they will not do it themselves, someone has to force them to do it. We are not opposed to you doing that.

We look after ourselves, or try to. We just do not want you to take it away.

Mr. Stannard: We appreciate, of course, the fact that added pensions, apart from the CPP, make a difference between a basic living after retirement... I myself have been retired now for seven years, and it certainly makes a difference between being able to retire on earnings related to what you were in private life. It certainly makes a big difference.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

Recognizing that the enrichment of the CPP will not benefit your own group at all, do you really care whether some mandatory positions are taken with private pensions, or that the CPP is enriched for other people not in your fortunate position? In other words, you are talking about the need to have extra pension money coming in from some place for most people, but you have not said much about the CPP in here

[Traduction]

secteur privé peuvent refuser de suppléer au Régime de pensions du Canada lorsque c'est le seul régime sur lequel puissent compter leurs employés. J'ai lu une bonne partie de vos procès-verbaux. J'espère que je continuerai de les recevoir, parce qu'ils présentent un assez bon échantillonnage d'opinions. Il semble que le problème de bien des petits employeurs soit que des gens ne restent que deux ou trois ans. Les forcer à faire plus, par la voie des comptes de pension enregistrés ou autrement... c'est impossible de passer par le Régime de pensions du Canada, il faut faire appel à un autre mécanisme qui relève des rapports entre employeurs et employés. Il reste évidemment la question des employés à temps partiel.

M. Reid (St. Catharines): Nous parlons de deux choses bien distinctes. Le Régime de pensions du Canada protège déjà les employés dans une certaine mesure.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Sauf les femmes qui travaillent au foyer.

M. Reid (St. Catharines): Nous parlons de ce qui peut se faire dans le secteur privé, non pas d'une extension du Régime de pensions du Canada. Nous parlons du secteur privé et nous voulons que les employés de ce secteur contribuent à leur pension de retraite. Si je comprends bien, vous voudriez que ce soit obligatoire.

M. Kingston: En effet.

M. Reid (St. Catharines): Donc vous n'êtes pas opposé à un régime de pension obligatoire s'appliquant au secteur privé.

M. Kingston: Nous nous occupons de nos membres, mais seulement 30 p. 100 de la main-d'oeuvre est syndiquée. Je pense que c'est le rôle du gouvernement de veiller à ce que les 70 p. 100 qui restent soient protégés. Il nous semble qu'il y a deux façons de procéder: le Régime de pensions du Canada et la méthode que nous avons discutée plus tôt. Si les gens ne veulent pas se protéger eux-mêmes, il faut qu'ils soient forcés à le faire. Nous ne sommes pas opposés à une telle méthode.

En ce qui nous concerne, nous veillons à protéger nos membres. Nous ne voulons pas que vous nous empêchiez de le faire.

M. Stannard: Nous savons très bien qu'une pension supplémentaire, en plus de la pension du Régime de pensions du Canada, peut faire la différence entre simplement subvenir à ses besoins à la retraite... je suis moi-même à la retraite depuis sept ans, et pouvoir compter sur un niveau de revenus qui tienne compte des revenus antérieurs. La différence peut être considérable.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Compte tenu du fait que la bonification du Régime de pensions du Canada ne va pas aider votre groupe de quelque façon que ce soit, est-ce que cela vous fait vraiment quelque chose qu'il y ait un régime de pension privé obligatoire ou une extension du Régime de pensions du Canada de façon à aider les gens qui n'ont pas votre chance? Vous avez parlé de la nécessité pour la plupart des gens de pouvoir compter sur une

[Text]

because it does not affect your own positions very directly. But in affecting other people, do you really care if we have some sort of mandatory private pensions for everybody or we enlarge the CPP?

Mr. Stannard: Only to the extent that we appreciate what good pensions can do for people. We sympathize with those people who do not have the extra pensions. We are faced with mandatory legislation and mandatory provisions all through our existence, and we realize what they are. We do not feel that it should be any hardship to the private sector to provide them with something that they are not getting now, or at least the majority of them are not getting now.

Mr. Weatherhead: I have a question about vesting.

• 1155

You seem to be fairly content with the 10-year vesting process and age 45, even though you perhaps reluctantly talk in terms of age 30 and five year vesting.

We have heard that your people—rightly, I think—have the right to retire fairly early, in their early 50s or so, and there are good reasons for that. But is there not a lot of mobility, and not just mobility, but are there not a lot of dropouts within the police forces themselves before the age of 45? What are the statistics about that?

Mr. Stannard: It is very, very small. We have a very small dropout sector, as far as the police service is concerned. In the majority—and I would think it would be 2%-3%, in any case less than 5% are dropouts—the majority of them are police career people. So we really do not have that problem.

Most of them stay in the municipality for many years, and of course in most of our plans now we do have that portability portion.

Mr. Weatherhead: I understand about the portability but despite all the pressures, the risks, the shift work, the holiday work, everything else that your people have to put up with, you know, there is only a small 2%-3% dropout rate over the years?

Mr. Stannard: Now, yes.

Mr. Weatherhead: I am sorry, this . . .

Mr. Kingston: I think that what we have to recognize is that in real good times we have a higher turnover ratio, that may approach 8%. But in the last few years where there has been a recession, a depression, we have not had a very great turnover. It is running about 2%-3%.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): You say in your plan that you contribute 6%-9% in most plans. Does the employer match that? Is that the same amount that he contributes?

[Translation]

pension supplémentaire, mais vous n'avez pas tellement insisté sur le Régime de pensions du Canada, parce que cette dernière option n'influe pas tellement sur votre position actuelle. Pour ce qui est des autres, vous avez vraiment une préférence entre un régime de pension privé ou une extension du Régime de pensions du Canada?

M. Stannard: Seulement dans la mesure où nous savons ce que de bonnes pensions peuvent faire pour les gens. Nous savons quel est le sort des gens qui n'ont pas de pension supplémentaire. Par ailleurs, nous sommes déjà soumis à toutes sortes de lois et à toutes sortes de régimes obligatoires. Nous ne croyons pas que la plupart des gens du secteur privé auraient à souffrir dans un autre régime.

M. Weatherhead: J'ai une question au sujet de la dévolution.

Vous semblez assez satisfait du processus de dévolution sur 10 ans et de l'âge de 45 ans, même si vous allez jusqu'à proposer, sans grand enthousiasme, la dévolution sur 5 ans et l'âge de 30 ans.

Si je comprends bien, vos membres ont droit de prendre leur retraite assez tôt, dans la cinquantaine et ce, pour de bonnes raisons. N'y a-t-il pas cependant beaucoup de mobilité dans leur rang, n'y a-t-il pas également beaucoup d'abandon au sein des forces policières avant l'âge de 45 ans? Qu'indiquent les chiffres à ce sujet?

M. Stannard: Les services de police ne comptent qu'un très faible taux d'abandon de façon générale. Je suis possible qu'il serait de l'ordre de 2 ou 3 p. 100, de moins de 5 p. 100, de toute façon, dans la majorité des cas chez les policiers de carrière. Nous n'avons donc pas ce problème.

La plupart d'entre eux restent dans la même municipalité pendant des années, mais de toute façon nos régimes ont pour la plupart des clauses de transférabilité maintenant.

M. Weatherhead: Je sais que vous avez des clauses de transférabilité, mais avec toutes les pressions qui s'exercent sur vous, avec tous les risques que vous assumez, le travail par quart, le travail et les jours de congé, les taux de reste, vous réussissez à avoir un taux d'abandon de seulement 2 ou 3 p. 100?

M. Stannard: C'est le cas actuellement.

M. Weatherhead: Je m'excuse, mais . . .

M. Kingston: Nous devons admettre qu'au cours des périodes de prospérité nous avons un taux de roulement probablement plus élevé, peut-être de 8 p. 100. Mais ces dernières années au cours desquelles nous avons connu une récession, nous n'avons pas eu un taux de roulement très élevé. Il a atteint environ 2 ou 3 p. 100 seulement.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Vous dites que dans la plupart des cas vos cotisations sont de l'ordre de 6 à 9 p. 100. Est-ce que l'employeur contribue à part égale?

[Texte]

Mr. Kingston: Yes.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): He does not contribute any more than that?

Mr. Stannard: Well, in past service benefits, yes. In past service costs.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Do you know how much that would come to, percentage-wise?

Mr. Stannard: It depends on the plan. In most cases it is amortized costs over a period of years. I do not know what types of percentage it would . . .

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Does that 6%-9% include inflation protection, too?

Mr. Stannard: Yes. I do not think there is anyone paying more than 9%, even with inflation protection.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): You are fully indexed?

Mr. Stannard: No.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): At what level?

Mr. Kingston: It varies from 4% to full indexing. Some average around 8%, with spillover provisions; others are up to the full point; some have been cut back. In a lot of cases, I would think it would be fair to say they average between 4% and 8%.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Any further questions?

Thank you very much, gentlemen. We enjoyed hearing from you.

Mr. Stannard: Thank you very much.

Mr. Kingston: Thank you very much.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Dr. Christoph Haehling von Lanzenauer. Would you like to come and sit up here?

Prof. Christoph Haehling von Lanzenauer (University of Western Ontario): Mr. Chairman, members of the committee, I thank you for the opportunity to appear before this committee and present my position on pension policy. I would like to reiterate that I am presenting the position as an individual concerned with pensions, having researched pensions, written and thought about it, and hopefully free from pressures of any interest group.

With your permission, Mr. Chairman, I would like to reinforce a couple of general, almost philosophical points, and then address issues which were raised in the letter by the chairman to me.

The formulation of pension policy, which means the assessment of a retirement income system or the recommendation for change of such a system, must be done with respect to the existence of very well specified criteria and objectives.

[Traduction]

M. Kingston: Oui.

Le vice-président (M. Dantzer): Il ne contribue pas davantage?

M. Stannard: Pour ce qui est des années de service antérieures, oui.

Le vice-président (M. Dantzer): Vous savez ce que ces contributions peuvent représenter en pourcentage?

M. Stannard: Tout dépend du régime. Dans la plupart des cas, ces coûts sont amortis sur une certaine période. Je ne sais pas quel pourcentage cela pourrait représenter . . .

Le vice-président (M. Dantzer): Est-ce que les 6 à 9 p. 100 inclut la protection contre l'inflation?

M. Stannard: Oui. Je ne pense pas que le pourcentage dépasse 9 p. 100, même avec la protection contre l'inflation, dans quelque régime que ce soit.

Le vice-président (M. Dantzer): Vos pensions sont indexées à 100 p. 100?

M. Stannard: Non.

Le vice-président (M. Dantzer): Dans quelle mesure?

M. Kingston: La protection contre l'inflation varie de 4 p. 100 au plein pourcentage. Il y a des régimes qui prévoient 8 p. 100 en moyenne, avec des dispositions de dépassement. Il y en a d'autres qui prévoient la pleine indexation. Il y en a qui ont été réduits. Je pense que de façon générale la moyenne s'établit de 4 à 8 p. 100.

Le vice-président (M. Dantzer): Y a-t-il d'autres questions?

Merci beaucoup, messieurs. Nous avons été heureux de vous entendre.

M. Stannard: Merci beaucoup.

M. Kingston: Merci beaucoup.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Christoph Haehling von Lanzenauer, voulez-vous vous avancer, s'il vous plaît?

M. Christoph Haehling von Lanzenauer (Université Western Ontario): Monsieur le président, membres du comité, merci de me donner l'occasion de comparaître devant vous pour vous présenter mes vues sur la politique des pensions. Je tiens à vous préciser que je vous présente mes vues personnelles ayant eu l'occasion de faire des recherches, d'écrire et de beaucoup réfléchir sur la question. Mes vues sont tout à fait exemptes, du moins je l'espère, des pressions que pourrait exercer quelque groupe d'intérêt particulier que ce soit.

Avec votre permission, monsieur le président, je voudrais d'abord établir quelques points d'ordre général, quelques points théoriques, avant de passer aux questions précises qui m'ont été posées.

La formulation d'une politique de pension, qui signifie l'évaluation d'un régime de revenu à la retraite ou la recommandation, en vue d'un tel régime, suppose le respect de certains critères et objectifs bien précis.

[Text]

• 1200

It appears to me that general consensus exists that Canada have a two-level kind of system of objectives: (a) that a guaranteed minimum be provided to the elderly and (b) that the retirement income system be capable, and I underline the word "capable", of providing retirement income to the elderly, possibly as a percentage of the pre-retirement income or the Average Industrial Wage.

Clearly, difficulties will arise in the specification of these specific objectives, although they are acceptable in general terms.

Three additional points I would like to make: that the minimum guarantee is automatic; that the remainder should be of a facilitating nature; that retirement income regardless of the source should maintain its purchasing power; last but not least, that the system in place should represent some degree of equity for the different members of society.

Much of the pension debate has certainly been motivated by the rather poor financial position of today's elderly. Today's elderly, as of 1983, would fall into the age group of 65 to 90 plus. A very recent retiree, a 65 year old was 40 in 1957 when the RRSPs started, 49 in 1966 when the CPP started. An 80-year old retiree today was 55 in 1957 and 64 in 1966.

The conclusion is clear, we cannot expect that today's retirees receive a substantial income from the major sources of our existing retirement income system. That is undoubtedly a transitional problem and any existing problems have to be handled on an ad hoc basis. I maintain strongly that the formulation of pension policy has to take a future perspective, such that we have a retirement system in place which will be able to satisfy both objectives, guaranteeing the minimum and facilitating the provision of adequate retirement income throughout a wide variety of socio-economic conditions. If we do not do this we will have the same problem in 15 or 20 years again.

If you allow me I would like to use some visual aids here. In my opinion, Canada has a quite well developed retirement income system consisting of a number of levels. I maintain that the minimum guarantee objective one should be maintained by the public sector plans, while facilitating the realization of an adequate retirement income should be done by the entire programs available.

What is currently available? Let me look at the public plan. As is well understood and recently documented, that the income as of March 1983 resulting from the public sector plans—this happens to be in Ontario—are of the following nature. Without going into much detail, the first four individuals represent married people, the remainder singles. It is quite interesting to note that the average for the married is about \$12,500 while the average of the single is probably close to \$7,000 or slightly above.

[Translation]

Il me semble que tout le monde est d'accord sur le fait que le Canada a deux séries d'objectifs: a) il faut d'abord un minimum garanti pour les personnes âgées, ensuite, b) un régime de revenu à la retraite qui assure aux personnes âgées un revenu à la retraite qui représente idéalement un certain pourcentage de le revenu antérieur ou du salaire industriel moyen.

Lorsque vient le moment de préciser ces objectifs, il y a des problèmes, mais tout le monde s'entend à peu près sur leur valeur de façon générale.

Je voudrais faire trois observations à ce sujet: d'abord, la garantie minimum est automatique; le reste vient s'y greffer; deuxièmement, le revenu à la retraite, quelle que soit sa source, doit garder son pouvoir d'achat; enfin, le régime en place doit comporter une certaine équité pour tous les membres de la Société.

Une bonne part du présent débat sur les pensions est due à la situation financière assez difficile, actuellement, des personnes âgées. Les personnes âgées, en 1983, sont considérées comme des personnes qui ont de 65 à 90 ans et plus. Une personne qui vient de prendre sa retraite, à 65 ans, avait 40 ans en 1957, au moment où les R.E.E.R. ont été introduits, 49 ans en 1966 au moment où le Régime de pensions du Canada a été introduit. Une personne à sa retraite depuis longtemps et qui a 80 ans aurait eu 55 ans en 1957 et 64 ans en 1966.

La conclusion s'impose. Nous ne pouvons pas nous attendre à ce que nos retraités d'aujourd'hui reçoivent une part importante de leur revenu, les principaux régimes de revenu à la retraite que nous avons mis en place. Il est vrai que c'est un problème temporaire, et que comme n'importe quel autre problème, il doit faire l'objet de mesures spéciales. Pour ce qui est de notre politique future, comme telle, sur les pensions, elle doit prévoir un régime de revenu de retraite qui réponde aux deux séries d'objectifs que nous nous sommes fixés, c'est-à-dire garantir un minimum, tout en facilitant un revenu adéquat à la retraite, par un certain nombre de mesures socio-économiques. Si nous n'arrivons pas à répondre à ces objectifs, nous risquons d'avoir le même problème dans 15 ou 20 ans.

Avec votre permission, je vais maintenant me servir d'aides visuelles. À mon avis, le Canada peut compter sur un régime de revenu à la retraite très développé comportant un certain nombre de niveaux. En ce qui me concerne, le minimum garanti devrait être maintenu grâce à un régime public. Pour ce qui est de l'objectif qui consiste à faciliter l'obtention d'un revenu adéquat à la retraite, il devrait être réalisé grâce à tous les programmes disponibles.

Justement, quels sont les programmes disponibles? Je commence avec le régime public. Les revenus étaient les suivants selon les chiffres récents, en mars 1983, dans le cadre des régimes secteur public. Je trouve que ces chiffres valent pour l'Ontario. Sans entrer dans le détail, disons que les quatre premières personnes sont mariées et que les autres sont célibataires. Il convient de noter que la moyenne pour les personnes mariées est de 12,500 dollars alors que la moyenne pour les célibataires s'établit à un peu plus de 7,000 dollars.

[Texte]

Two important observations: Is this adequate? To judge the adequacy, we clearly go back to our objective and we can contrast this, for example, to a poverty line as one measure. If you take the poverty line as developed by the National Council on Welfare for 1982, the \$12,500 represents 124% of the poverty line while the \$7,000 as averaged here for these five or six individuals represents about 90% of the poverty line. This clearly represents an inequity which, I think, should be removed.

The second question which, I think, is far more interesting and has some far-reaching implication is, regardless of what kind of constellation we have, it appears that almost the same amount flows to the elderly in both categories.

• 1205

To me, this carries the following consequence: I do think we should increase the GIS and not the Canada Pension plan, for the following simple reasons: (a) we would handle the ad hoc problem automatically, the transitional problem we face for today's retirees; and (b) since the GIS is income tested, it would go away, it would be reduced and there would be less burden on the public sector if, in due time, through proper participation, individuals were to receive a larger retirement income from various sources. If we increase the CPP per se, I think this is going to be around regardless. It would be very difficult to remove it.

If you would allow me, one might be willing to conclude that the public plans, given their indexed nature, are sufficient in fulfilling objective number one. Clearly, I do not think they are sufficient for the second category. I would recommend that the GIS be incremented, such that singles would, for example, receive 125% of the respective poverty line. Whether it is 125% or 100% or 150%, I think is a matter of agreement. I picked 125% because I think it would be politically difficult to reduce anything that is currently available.

What about the remainder of our income pyramid? Let me show you the following graph. I hope it will appear—I do not know whether it is visible from where you are seated.

In 1957 the average industrial wage was approximately \$3,531; it is somewhat over \$20,000 in 1983. Assuming a 6% rate of inflation and a 2% rate of growth for the economy as a whole, the average industrial wage in 1999 would be \$64,500.

Let me take the following individuals: If person A was 40 in 1957, when the RRSP came into place, and he contributed consistently—although it is unnecessary to relate this to the RRSP... the equivalent of 10% of the average industrial wage to some pension, whether a money purchase type of RRSP or whether 10% is being contributed as a result of employer and employee contributions, he would receive in 1983 the following: assuming a married couple, \$4,100 in CPP, \$6,000 in OAS, and \$6,336 as a result of transferring the accumulated funds into an annuity that is of the joint and last survivor type, with a 100% continuation for the surviving spouse and a 15-year guarantee period attached to it. The total income would therefore be \$16,000. If you look at this one, one might argue

[Traduction]

Deux questions se posent à ce sujet: d'abord, est-ce suffisant? Pour en juger, il faut revenir à notre objectif du départ. Nous pouvons pour nous guider utiliser le seuil de la pauvreté. Compte tenu de celui qui est établi par le Conseil national du bien-être pour 1982, les 12,500 dollars représentent 124 p. 100 et les 7,000 dollars, la moyenne pour ces 5 ou 6 personnes, 90 p. 100 de ce seuil de pauvreté. C'est de toute évidence une injustice qui doit être corrigée.

Deuxièmement, c'est le point le plus intéressant, il a des répercussions très étendues quel que soit l'éventail des programmes, ce sont à peu près les mêmes montants qui semblent être accordés aux personnes âgées des deux catégories.

A mes yeux, cela comporte les conséquences suivantes: je ne pense pas qu'il faille accroître le S.R.G. ni le Régime de pensions du Canada pour les raisons suivantes: a) le problème pourrait être résolu automatiquement, celui de transition qui se pose aux retraités actuels; b) puisque le S.R.G. est fonction du revenu, il s'en trouverait réduit et constituerait donc un fardeau moindre pour le secteur public dès lors que les retraités toucheraient une pension plus grande des diverses sources. Si nous augmentons le R.P.C. lui-même, cette charge subsistera quoi qu'il arrive car il sera extrêmement difficile de la supprimer.

On pourrait donc conclure que les régimes de retraite publics, étant donné qu'ils sont indexés, suffisent à remplir l'objectif n° 1. Je ne pense pas, par contre, qu'ils suffisent pour la deuxième catégorie et je recommanderais donc l'augmentation du S.R.G. de telle façon que les personnes seules touchent 125 p. 100 du seuil de la pauvreté. J'ai choisi 125 p. 100, car il serait politiquement difficile de réduire les prestations déjà disponibles, mais on pourrait aussi bien retenir un chiffre de 100 p. 100 ou de 150 p. 100.

Qu'en est-il des autres dans la pyramide des revenus? Regardons le graphique suivant, j'espère que vous pouvez le voir d'où vous êtes.

En 1957, le salaire industriel moyen était d'environ 3,531 dollars; en 1983, il est aux environs de 20,000 dollars. En postulant un rythme d'inflation de 6 p. 100 et un taux de croissance de 2 p. 100 de l'économie, le salaire industriel moyen, en 1999, sera de 64,500 dollars.

Prenons des exemples de personnes individuelles: si la personne A était âgée de 40 ans en 1957, lorsque le Régime d'épargne-retraite a été instauré, et a cotisé contamment, l'équivalent de 10 p. 100 du salaire industriel moyen à un régime quelconque, qu'il s'agisse d'un régime de souscriptions au comptant ou d'une cotisation mixte employeur-employé, il toucherait en 1983 les sommes suivantes: 4,100 dollars du R.P.C. s'il s'agit d'un couple marié, 6,000 dollars d'allocations de sécurité de la vieillesse et 6,336 dollars provenant de la transformation des fonds accumulés en une rente commune garantie pour une période de 15 ans et transférable à 100 p. 100 au conjoint survivant. Le revenu total serait donc de 16,000 dollars. Selon les objectifs que l'on se fixe, cette somme

[Text]

that this may not—again, it comes back to the agreement on objectives—it may not be adequate in terms of objective number two, it is \$16,000 versus \$20,000. Please note that for the continuation of the retirement the CPP and the OAS, according to the current system, will be increased by inflation, while this is not an indexed annuity, therefore the total would fall.

My conclusion here is the same as before. We obviously have a transitional system. If somebody starts at age 40, I think, with a 10% contribution level... whether or not this is acceptable to the average industrial wage earner is a secondary issue—that person cannot make it.

I would like to reiterate that I am not necessarily implying that it is 10% of the employee contribution; it could very well be a 5% employee and 5% employer contribution.

Person B, who started at age 25 in 1957, retires, obviously, somewhat later. He would receive from the Canada Pension Plan \$16,000, from the OAS, \$14,000 and, again, a joint and last survivor annuity, with a 15-year guarantee period and a 100% continuation pay of \$27,000, adding up to a grand total of about \$58,000—which, relative to the \$64,000, is certainly, at the start of his retirement, not inadequate. I would like, however, to remind you that the \$27,000 is not indexed and would, therefore, decline in purchasing power.

• 1210

The conclusion that I reach here appears to be that somebody who starts early with not an insignificant amount can certainly make it. Once again, it depends on what we define as our objective...

Last, but not least, I have a third individual who contributes in a similar form from age 25 onward... [*inaudible—Editor*]... 15% and then 20%, as he matures towards retirement. That person receives the respective figures and the \$74,000 is certainly well in excess of the average industrial wage. In fact, we can take some \$10,000 away and save it for some additional period... specifically the RRSP provision in terms of maturism at age 71 would be a very nice feature. I have indicated this at other places, although as an amendment to my submission to this committee.

Clearly, these are not insignificant amounts. But what I want to indicate is that is what we can get under a scenario of 6% inflation and 2% for activity gains over that entire period.

Therefore, let me conclude, I am of the opinion that the public system currently in place... providing the increment from the GIS for the single retiree, particularly the female—is adequate in meeting objective number 1; that objective number 2, a system facilitating a retirement income, which is capable of providing, according to objective number 2, is possible only if an individual starts early, participating in whatever form, participates consistently and participates not in insignificant amounts.

[Translation]

ne remplirait pas l'objectif n° 2, puisqu'on n'a que 16,000 au lieu de 20,000. Notez que, pour la suite, le R.P.C. et la S.V. seront accrus par l'inflation, alors que la rente n'est pas indexée, si bien que le total pourrait diminuer.

Ma conclusion ici est la même que précédemment: nous sommes à l'évidence dans un système transitoire. Si quelqu'un commence à l'âge de 40 ans avec une cotisation de 10 p. 100, le revenu à la retraite est insuffisant.

Encore une fois, lorsque je parle d'une cotisation de 10 p. 100, ce n'est pas nécessairement uniquement l'employé qui la verse, elle pourrait être partagée pour moitié avec l'employeur.

La personne B, qui a commencé à l'âge de 25 ans en 1957, va évidemment prendre sa retraite plus tard. Elle touchera 16,000 dollars du Régime de pensions du Canada, 14,000 de la S.V. et, encore, une rente au dernier survivant garantie pour 15 ans et transférable à 100 p. 100 de 27,000 dollars, soit un total d'environ 58,000 dollars... ce qui est encore une fois insuffisant si on compare cette somme aux 64,000 dollars de l'objectif. Je vous rappelle de plus que les 27,000 dollars ne sont pas indexés et que le pouvoir d'achat de cette rente ira en diminuant.

La conclusion que je tire ici est qu'une personne qui commence tôt avec un montant relativement important peut s'en sortir. Encore une fois, tout dépend des objectifs que l'on se fixe...

Enfin, prenons le cas d'une troisième personne qui fait des cotisations similaires à partir de l'âge de 25 ans... (*inaudible—éditeur*)... 15 p. 100 et puis 20 p. 100 lorsqu'elle approche de la retraite. Cette personne touche les chiffres indiqués et le total de \$74,000 est nettement supérieur au salaire industriel moyen. En fait, on pourrait enlever \$10,000 et les économiser pour plus tard et dans ce cas la disposition des régimes d'épargne-retraite concernant la maturité à l'âge de 71 ans serait très favorable. Je l'ai dit à diverses reprises dans le cadre de mon mémoire et en-dehors.

Ces chiffres ne sont évidemment pas insignifiants mais ce qu'il faut voir c'est qu'ils sont liés à un scénario de 6 p. 100 d'inflation et de 2 p. 100 de croissance économique sur toute la période.

En conclusion, je considère que le régime public actuellement existant—sous réserve d'une augmentation du SRG pour les personnes seules et particulièrement les femmes—remplit l'objectif numéro 1; l'objectif numéro 2, à savoir un système permettant d'accumuler des revenus en vue de la retraite, n'est possible que si la personne commence tôt à verser des montants considérables sans aucune interruption.

[Texte]

Mr. Dobell: Just on that point, that is 10% rising to 20% of gross before tax—average industrial wage?

Prof. von Lanzenauer: That is right. During the last 10 years, from 55 to 65.

Clearly, there are some remaining problems. For example, one of them, I would like to point out . . . It is my understanding that the OAS is only increased over time to the rate of inflation, and if this is the case, and if he looks this over the respective period, I projected the average industrial wage, the corresponding OAS and then the ratio. You will see that the current system has a built-in obsolescence feature, because while it is right now 15% of the average industrial wage, it would drop down to about 9%, if we do not increase according to inflation and productivity. And I think this will only catch up with us.

I have prepared a number of points and arguments on the various issues the chairman asked me to be prepared to look into—the RPA, inflation protection, survivors, to some extent the women issue and expanding mandating pension plans.

I am at your disposal, Mr. Chairman, whether you want me to present some of these points or open it to a question period.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Why do we not expose you to some questions? I am sure those points will be brought up and you can . . .

Prof. von Lanzenauer: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I think I heard Miss MacDonald explain that she would like a question.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman. I think this is a marvellous textbook presentation. Now, I want to come to the real world.

You said in your paper and in your comments to us this morning that the reason that this whole issue, this whole study has been undertaken is really . . . it was triggered by the position of the elderly today, the difficulties under which many of them live.

• 1215

As I am sure the witness recognizes, the great number of those persons he was talking about in that second category of retirees, that is, the singles, whom he admits are well below the poverty line and who need immediate assistance, are women. And we all agree that that problem has to be addressed immediately. That is not something that is going to be corrected by pension reform. That has to be corrected by government moving to address what is a very bad social problem in the country. But then to go on to the examples, to the further discussion and the examples that you put on the display board of individuals A, B, and C, your whole presentation is based on the contributions that you make from the average industrial wage—take the average industrial wage. But there is an assumption there that the average industrial

[Traduction]

M. Dobell: À ce sujet, l'augmentation devrait faire passer le montant de 10 p. 100 à 20 p. 100 du salaire industriel moyen, avant impôt?

M. von Lanzenauer: Oui. Durant les 10 dernières années, de l'âge de 55 ans à 65 ans.

Il reste évidemment quelques problèmes. Par exemple, il faudrait signaler . . . L'allocation de sécurité de la vieillesse, je crois, est indexée uniquement sur l'inflation et vous voyez que j'ai projeté, pour ma part, le salaire industriel moyen sur la base de l'inflation et des gains de productivité. Ainsi donc, dans le système actuel cette allocation représente 15 p. 100 du salaire industriel moyen mais elle tomberait à 9 p. 100 si on ne l'indexe pas sur l'inflation et sur la productivité en même temps. Le problème nous rattrapera fatalement.

J'ai préparé un certain nombre de commentaires et d'arguments concernant les diverses questions que le président m'a demandé de traiter: le compte d'épargne-retraite, l'indexation sur l'inflation, les survivants, le problème des femmes dans une certaine mesure et l'obligation de cotiser à un régime de pension.

Je me tiens à votre disposition, monsieur le président pour, soit traiter ces points, soit répondre à vos questions.

Le vice-président (M. Dantzer): Pourquoi ne pas traiter certains de ces points? Je suis sûr que nous voudrions en parler et vous pourrez . . .

M. von Lanzenauer: Je vous remercie.

Le vice-président (M. Dantzer): Je crois que M^{lle} MacDonald souhaite poser une question.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous remercie, monsieur le président. Je trouve que vous nous avez fait un merveilleux exposé scolaire mais qu'il nous faut maintenant aborder le monde réel.

Vous avez dit ce matin que toute cette question a été soulevée, cette étude entreprise, en raison de la situation des personnes âgées aujourd'hui, des difficultés qu'elles connaissent.

Je suis sûre que vous reconnaîtrez que la majorité des personnes appartenant à cette deuxième catégorie, c'est-à-dire les personnes seules disposant de revenus considérablement inférieurs au seuil de pauvreté, sont des femmes. Nous sommes tous d'accord pour affirmer qu'il faut s'attaquer à ce problème immédiatement et que ce n'est pas la réforme des pensions qui va le résoudre. C'est un très grave problème social de notre pays qui nécessite une action gouvernementale. Pour passer ensuite aux exemples que vous nous avez donnés dans le tableau des personnes A, B et C, tous vos chiffres sont fondés sur des cotisations proportionnelles au salaire industriel moyen. Mais cela suppose que le salaire industriel moyen s'applique de la même façon à tous alors que, voyez-vous, dans notre société, les salaires des femmes ne sont que la moitié du

[Text]

wage applies in the same way to everyone; and you see, you have a society where the earnings of women in the labour force are just half the average industrial wage of men. So I think you have a built-in problem that has to be looked at other than as if everything out there were equal. It is not equal.

So if we go along on the basis you suggest, I would think we are going to end up with some of the same problems farther down the road. There is a basic economic inequity, as far as women are concerned, in the economic returns they get from the labour force today. Somehow or other that has to be taken into consideration in your models.

Secondly, I think you make the point here in your paper when you are addressing what keeps getting referred to as the "women's issues"—I think this whole pension issue is... —when you are talking about those women who work in the home, that is still well over 2 million, and you make no allowance for them to be into a pension plan, other than that you endorse the credit-splitting for them, rather than their having access to build a pension in their own right.

I wonder if you would address these two basic problems that we have to meet, because if we do not somehow find a way of addressing that, we are still going to end up with these tremendous inequities 20, 30, 40 years down the road.

Prof. Haehling von Lanzenauer: First of all, let me reiterate. These are examples, and I picked the average industrial wage. I could have said, for the same reason, 75% of the industrial wage, or 150%, as an example. I just wanted to make the point that I feel that the current system has the facility to do things for the average industrial wage earner; notwithstanding that very many women earn considerably less today. But I am of the position that if women earn less today in their pre-retirement income, that is not a problem of the retirement income system. I think it is a problem...

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, no. I recognize that. But the two are very connected.

Prof. Haehling von Lanzenauer: That is why I think if this is a maintaining problem which is only very slowly being removed over time, then through larger participation and through larger incomes they will receive, eventually, larger pensions. In the meantime that is why I am saying very forcefully that those women who are currently earning so much less—for a number of reasons; but one of them being their lower income—their GIS should be increased immediately, such that they get the equivalent of a married couple.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am not disagreeing with you there. I think we agree on that. We all have recognized the immediate problem that is being faced. We do not have any problem with that at all. We are looking at trying to ensure that that is not perpetrated into the future. We are talking about the future.

[Translation]

salaire industriel moyen des hommes. On a donc là un problème inhérent au système dont il faut tenir compte et qui nous interdit de considérer que les conditions sont égales pour tous. Elles ne sont pas égales.

Si nous devons donc vous suivre, nous aboutirions exactement aux mêmes problèmes dans le futur, car les femmes souffrent d'une inégalité économique fondamentale sur le plan de leurs rémunérations. Il faudra bien que vos modèles en tiennent compte.

Deuxièmement, lorsque vous traitez de ce que vous appelez «les problèmes féminins», je trouve que... vous ne prévoyez rien pour toutes les femmes qui travaillent au foyer et qui sont plus de 2 millions, vous ne leur donnez rien sinon un droit à la pension du mari, vous ne prévoyez pas qu'elles pourraient se constituer un fonds de pension propre.

J'aimerais que vous nous traitiez de ces deux problèmes fondamentaux qu'il nous faut résoudre, car, si nous ne le faisons pas, dans 20, 30 ou 40 ans, nous serons toujours confrontés exactement à ces énormes inégalités.

Le professeur Haehling von Lanzenauer: Tout d'abord, permettez-moi de répéter que ce sont des exemples que j'ai pris fondés sur le salaire industriel moyen. J'aurais pu prendre aussi bien comme repère 75 p. 100 du salaire industriel ou bien 150 p. 100. Je voulais simplement montrer les résultats que donne le système actuel pour le salarié moyen, bien qu'il soit vrai que beaucoup de femmes gagnent considérablement moins de nos jours. Ma position, cependant, est que, si les femmes gagnent moins aujourd'hui pendant leur vie active, la faute n'en est pas au système de pension. C'est un problème...

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, je suis tout à fait d'accord, mais les deux sont liés.

Le professeur Haehling von Lanzenauer: Et je crois que le problème ne sera résolu qu'en versant des salaires plus élevés aux femmes, afin qu'elles puissent faire des cotisations plus élevées et, au bout du compte, toucher des pensions plus importantes. Et c'est pourquoi j'affirme, avec insistance, que ces femmes qui touchent des salaires inférieurs pour toutes sortes de raisons devraient voir leur S.R.G. accru immédiatement de façon à ce qu'il touche l'équivalent d'un couple marié.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Nous sommes d'accord là-dessus, nous reconnaissons tous le problème immédiat qui se pose. Nous ne sommes pas en désaccord là-dessus du tout. Nous essayons d'éviter de répéter ces problèmes dans l'avenir. Nous parlons de l'avenir.

Prof. Haehling von Lanzenauer: Maybe we are moving into some of the other areas. For example, I truly believe the key thing, in addition to the general economic improvement of the women in the pre-retirement period, which I think is not an

Le professeur Haehling von Lanzenauer: Peut-être débordons-nous dans d'autres domaines. Par exemple, en plus d'une amélioration générale économique chez les femmes durant la période précédant la retraite, qui à mon sens n'est pas une

[Texte]

issue of retirement policy—I reiterate this—is that we have to ensure that all members of the workforce participate.

For example, I would suggest that every taxpayer be required to have an RRSP; that is, as part of the income tax return. The private sector—insurance companies, trust companies, banks—are well equipped to handle these things. They are well marketed. Then once a year their current status is being reported, what would likely result if they continue at the current level or if they continue at a different level at retirement. I do not think we can expect women—or, for the same matter, men—to receive any large pension if they are not participating in the Retirement Income System through employer-sponsored plans or on a voluntary basis.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Let me ask you this. Women make up 40% of the labour force today, but in the private sector only 22% of them have access to any kind of a pension plan. You say that every employee should be required to have an RRSP. Would you tell me how the clerk in Woolworths who is at the lowest end of the salary scale is going to do that on her own?

Prof. Haehling von Lanzenauer: Okay. If the clerk at Woolworths is currently earning at the lowest scale, probably close to the poverty line, he or she may not be able to do so; but at retirement he or she will receive 100% replacement of the pre-retirement income system. Once again, I must maintain that if the employment system is poor for a specific segment of society I do not think we can expect the retirement system . . . unless we want to do it immediately through a large move on income redistribution.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Can you think of any way in which the other vehicle, the RPA, that is being suggested could be used more imaginatively than the RRSP, which so often puts the onus solely on the individual and they may not be able to handle that, whereas the Registered Pension Account, which becomes something like a bank account into which you put money when you can, could become a more adequate vehicle to help low-income earners achieve a decent retirement income?

Prof. Haehling von Lanzenauer: The RPA and the RRSP are very similar, as is frequently indicated in the green paper. They only differ on two accounts, the lock-in provision and the current suggestion of having only one. In principle I believe that we would be better off to retain the RRSP, augment the Income Tax Act to account for lock-in provision and leave the multiple possibilities of RRSP alive for the simple reason of being able for individuals to diversify.

I think one imaginative way of enforcing to motivate people might be that, given what I said earlier, that everybody would be required to have this bank account . . . I agree with you: the RPA has very nice features. I just in principle think from a

[Traduction]

question liée à la politique de la retraite, je le souligne de nouveau—je crois vraiment que la clé est d'assurer que tous les salariés contribueront à un fonds de pension.

Par exemple, je suggère que tout contribuable soit obligé de participer à un régime enregistré d'épargne-retraite; c'est-à-dire à un fonds prélevé sur ses impôts. Le secteur privé, c'est-à-dire les sociétés d'assurances, de fiducie et les banques ont les moyens d'administrer ces fonds. Leur mise en marché est excellente. Ainsi, une fois l'an, les contribuables recevraient un rapport sur leur état de compte, les prévisions de ce qu'ils paieront au niveau de contributions actuelles, ou à un niveau de contributions différentes. Ni les femmes, ni les hommes en fait peuvent s'attendre à recevoir une pension importante, s'ils ne participent pas à un système de revenu pour la retraite, par le truchement de régimes commandités par l'employeur, ou volontairement.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Voici une autre question. Aujourd'hui, les femmes constituent 40 p. 100 de la main-d'oeuvre, pourtant en secteur privé seulement 22 p. 100 ont accès un régime quelconque de retraite. Vous dites que tout employé devrait participer à un R.E.E.R. Pouvez-vous m'expliquer comment la commis chez Woolworth, qui reçoit un salaire au bas de l'échelle peut-elle cotiser volontairement?

Le professeur Haehling von Lanzenauer: Très bien. Si le salaire de la commis chez Woolworth est présentement au bas de l'échelle, donc tout près du seuil de la pauvreté, peut-être pourrait-elle ne pas cotiser; mais au moment de la retraite, cette personne recevra en remplacement 100 p. 100 du système de revenu pré-retraite. De nouveau je dois insister que si le système d'emploi est pauvre pour un groupe particulier de la société, on ne peut pas s'attendre à ce que le système de retraite—à moins de le faire immédiatement par des modifications importantes à la redistribution du revenu.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pouvez-vous suggérer un moyen d'utiliser l'autre véhicule, le compte de pension enregistré, qui a été proposé d'une façon plus innovatrice que le R.E.E.R., dont le fardeau retombe uniquement sur l'individu, qui peut souvent ne pas pouvoir se le payer, tandis que le compte de pension enregistré est plus ou moins un compte de banque auquel on peut verser quand on le peut, serait un véhicule plus approprié pour aider les gagne-petit à s'assurer une retraite convenable?

Le professeur Haehling von Lanzenauer: Le C.P.E. et le R.E.E.R. sont bien semblables, comme on le souligne souvent dans le Livre vert. Il y a seulement deux éléments qui diffèrent, la disposition bloquant l'investissement, et la proposition actuelle qu'il n'y ait qu'un seul fonds. À mon sens, en principe, il vaudrait mieux garder le R.E.E.R., augmenter les déductions d'impôt, pour tenir compte de l'immobilisation des capitaux, et continuer à offrir les multiples possibilités des R.E.E.R., afin simplement de permettre à l'individu de diversifier son portefeuille.

Compte tenu de ce que j'ai dit plus tôt, une façon innovatrice de motiver les gens à épargner serait d'obliger tout le monde à participer à ce compte de banque que constitue le C.P.E. . . Je suis d'accord avec vous, le C.P.E. offre d'excellents avantages. Toutefois en principe, compte tenu du

[Text]

behavioural point of view it would not be wise to change the name.

I have seen this through some empirical work I have done. An employer is willing to contribute on behalf of an employee, possibly a part-time, low-income worker, if that employee is contributing himself or herself in some proportion, possibly equal amounts. But I think one imaginative way would be trying to convince employers of those members of the labour force who are not members of registered pension plans that they contribute and that would also hopefully motivate the employees themselves to contribute to that RPA/RRSP.

• 1225

One reason I truly believe the RRSP should not be changed is... These are some data which are reasonably familiar probably to some people: the number of contributors, the annual contribution and the total accumulation. I think to the best estimate in 1981 there have been about \$25 billion. I tried—and that is why I put these numbers in brackets—to get some estimate of what it was in previous years by counting backwards and using some rate.

Now, I am not trying to imply that these are in any way, shape or form correct. Give or take one or two billion, it is really not very critical. But what we see over time—it started in 1957 as nothing—is a tremendous growth pattern. Obviously, the carrot works quite well. If we start a new vehicle or the same vehicle with a different name, I think we would discourage some people.

The reason I think this is the case is this. Five years ago, in 1978, the RRIF was introduced as a vehicle in addition to annuities, which in my opinion is very powerful in combatting inflation and providing additional flexibility. But very few RRIFs have been used so far. They are not well marketed, not well understood, and people shy away from anything which is strange or new. For that very reason, I strongly would urge the committee to retain the RRSP as a name. If you think the locking-in provision is necessary, change the Income Tax Act. My understanding is there is very little premature de-registration, but I do not have hard evidence for that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I have just a final question Mr. Chairman.

In those numbers you put up before of the number of purchasers, coming down to almost 2 million probably, would you have any breakdown of that by sex and by income?

Prof. Haehling von Lanzenauer: I think some of them I will, because these are from Statistics Canada. I did this yesterday very rapidly and I do not have... But there are some breakdowns, certainly, according to income group. So that is certainly available, yes.

But I would really like to reinforce that this is a vehicle which has worked extraordinarily well and seems to be taking

[Translation]

comportement normal des gens, je ne crois pas qu'il serait sage d'en changer le nom.

Je l'ai observé dans certaines études empiriques que j'ai faites. Un employeur est bien prêt à contribuer au nom de son employé, même un gagne-petit à temps partiel, si l'employé est prêt lui-même à participer dans une proportion quelconque, disons à part égale. Une autre innovation serait d'essayer de convaincre l'employeur des salariés qui n'ont pas de régime de pension enregistré d'assurer une part de la contribution afin de motiver, nous l'espérons, les employés mêmes à contribuer à ce C.P.E. ou R.E.E.R.

Voici une autre raison de ne pas changer les REER... certains connaissent assez bien les chiffres que voici: le nombre de participants, la contribution annuelle, l'investissement cumulatif. Selon les meilleures estimations de 1981 le compte s'élevait à 25 milliards de dollars. Les chiffres entre parenthèses indiquent des estimations des années précédentes, que j'ai calculés en remontant en arrière selon un taux présumé.

Bien sûr, je ne voudrais nullement laisser entendre que ces chiffres sont plus ou moins exacts, mais une estimation de plus ou moins 1 milliard de dollars n'est pas tellement critique. Toutefois, ce que nous remarquons, à partir de 1957, lorsque le compte était presque à zéro, c'est une croissance énorme. Evidemment, l'appât était très bon. Si maintenant on lançait un nouveau fonds ou le même fonds sous un nom différent, on pourrait en décourager certains.

Voici pourquoi. Il y a cinq ans, en 1978, on a lancé le fonds d'investissement de retraite enregistré, pour l'ajuster au système de rentes, ce qui à mon sens a beaucoup aidé à combattre l'inflation, et à assurer une souplesse accrue de revenus de retraite. Toutefois ce nouveau fonds n'a pas connu beaucoup de succès jusqu'à présent. Il ne se vend pas bien, il est mal compris, et on sait que les gens hésitent beaucoup devant l'inconnu ou la nouveauté. Pour cette raison, je recommande fortement au Comité de retenir le sigle REER. Si vous pensez nécessaire d'immobiliser les capitaux, eh bien, changez la Loi sur l'impôt sur le revenu. À ma connaissance, il y a très peu de gens qui retirent leurs capitaux, mais je n'ai pas en main de chiffres pour le prouver.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'ai une dernière question, monsieur le président.

Avez-vous pour les chiffres que vous avez montrés sur l'écran plus tôt, le nombre d'acheteurs de REER, qui sont au nombre probablement de quelque 2 millions, avez-vous fait une ventilation par sexe et par niveau de revenu?

M. Haehling von Lanzenauer: Je l'ai sans doute à quelque part, car ces chiffres sont tirés des tableaux de Statistiques Canada. J'ai composé ce tableau très rapidement hier, et je n'ai pas... toutefois, il doit sûrement y avoir ventilation par niveau de revenu. Ce genre de tableau est certainement disponible.

Mais je voudrais de nouveau souligner l'excellence de ce véhicule l'épargne-retraite qui croît aujourd'hui presque à un

[Texte]

on dimensions which almost display exponential explosive growth. I would very much hope we maintain this vehicle and encourage it.

What I said in my submission is that the real challenge, in my opinion—and it comes back to some of the early pictures... the problem of the very low-income people—is really to participate. I went out and talked to people at the low-income level. These people do not understand anything regarding retirement income. We have a fairly well developed system. If I ask if they have insurance, they do not know the difference between term insurance and whole life insurance, let alone the four levels and all the intricate interaction. I think it is absolutely essential that we make a substantial effort in order to educate people.

I am a professor at the Business School at the University of Western Ontario. In the last class for my MBA undergraduate students, I teach a case on pension planning; and the first thing these people do is start laughing. I say: Look, now you are getting out, and I think I want to get you ready for pension planning. If you start when you are age 40 or 45, it is very, very difficult, if not impossible, to do so. That has to be communicated. We are teaching computers in high school; I think we should teach some financial management.

An hon. Member: Right on!

Prof. Haehling von Lanzenauer: Unless we do this, I think we are just kidding ourselves.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Professor, I have really enjoyed your presentation. I will have to apologize. I have an appointment, but Mr. Weatherhead will take over the Chair.

I was also going to ask you if you would leave... I do not think we will have copies of...

Prof. Haehling von Lanzenauer: No, this is an additional supplement.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Would you leave that with our research people?

Prof. Haehling von Lanzenauer: I would be happy to do so. There certainly is no notation on it, but I would be happy to leave those or even add those to it.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Professor, it occurs to some of us here that a lot of your increase in the RRSP accumulation has been the result of the inflation over the recent years.

Prof. Haehling von Lanzenauer: That is correct.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Are you still as strong in your views if you take inflation into account?

Prof. Haehling von Lanzenauer: Yes, I still think it is a very strong one. I have shown this in a different paper I have written in the *Financial Post* on exactly that point.

[Traduction]

taux exponentiel. J'espère que nous encouragerons les gens à continuer à investir dans ce régime.

Mais le clou de mon mémoire, est le défi réel, je le soulignais dans les tableaux que j'ai montrés plus tôt à faire participer réellement les gagne-petit. J'ai interviewé ces gens-là. La plupart ne comprennent rien aux pensions. Pourtant nous avons un système assez bien développé. Si je leur demande s'ils ont une assurance, ils ne connaissent pas la différence entre l'assurance-terme et l'assurance-vie, bien moins encore les catégories, et leurs relations complexes entre elles. Il faut absolument éduquer les gens à ce sujet.

Je suis professeur du *Business School* de l'université Western Ontario. Au dernier cours à mes étudiants en maîtrise en commerce, j'enseigne une étude de cas sur la planification des pensions; et immédiatement tout le monde se met à rire. Je leur dis: écoutez, vous allez terminer vos études, il est temps que je vous aide à préparer votre retraite. Si vous attendez d'avoir 40 ou 45 ans, il sera très difficile si non impossible de le faire. Voilà ce qu'il faut leur expliquer. Nous enseignons l'emploi des ordinateurs dans les écoles secondaires; peut-être devrions-nous aussi enseigner la gestion financière.

Une voix: D'accord!

M. Haehling von Lanzenauer: Nous nous leurrions si nous ne le faisons pas.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur le professeur, j'ai bien aimé votre exposé. Malheureusement, j'ai un autre rendez-vous et je dois partir, toutefois, M. Weatherhead assumera la présidence.

Je vous demanderais aussi si possible de... je ne crois pas que nous ayons des exemplaires...

M. Haehling von Lanzenauer: Non, ce sont des tableaux additionnels.

Le vice-président (M. Dantzer): Pourriez-vous les laisser au personnel de recherche?

M. Haehling von Lanzenauer: Je m'en ferai un plaisir. Je n'ai aucune note sur ces tableaux, et je vous les laisserai, et même j'en ajouterai d'autres.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Professeur, certains d'entre nous reconnaissent qu'on peut attribuer l'augmentation rapide du fonds REER au taux élevé d'inflation au cours des dernières années.

M. Haehling von Lanzenauer: C'est juste.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Et vous restez toujours convaincu de votre opinion, même si l'on tient compte de l'inflation?

M. Haehling von Lanzenauer: Oui, je reste convaincu. En fait, j'ai publié un article dans le *Financial Post* précisément à ce sujet.

[Text]

[Translation]

• 1230

These are three cases with a different kind of inflation scenario. I think the top one assumes 8%, 6%, and 10% respectively. They grow phenomenally, but the real purchasing power is of course the solid line. It is just about the same for all cases, provided that the difference between nominal rate of return and inflation is approximately 2%. That is why I also think it is utterly important . . . and this is my final point in the submission—that the federal government, in conjunction with the provincial governments, maintain the system. If we have these built-in mechanisms of a deteriorating system like the OAS, as I will show in a moment, if we only increase to the rate of inflation, and if we have, we hope, a growing economy—2%, 1.5%, over the next 20 years—we have to expect that the OAS would reduce. By the same token, the RRSP has increased only three times over the last year. Well, it is a 25-year tenure. I think it would be very, very important to ensure, if we want to make this as a viable way, in this expanded format I suggested, that they be increased not only to productivity but also to productivity gains. I think it is very critical.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): And your main complaint against the RPA was you would sooner have the . . .

Prof. Haehling von Lanzenauer: A familiar . . .

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): —familiar name for the RRSP.

Prof. Haehling von Lanzenauer: That is correct, because I think very few people . . . There are only two key differences. First, it has a poor design, having only one RPA, although I admit it has some advantages. But secondly, it does not allow individuals to diversify in a financial sense from an equity fund and then a guaranteed fund. These accounts accumulate very rapidly with a reasonable amount of inflation. The current Canada Deposit Insurance Corporation covers it only up to \$60,000. I think that is inappropriate, though you can spread it here too.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Are there any other questions from the committee?

Prof. Haehling von Lanzenauer: May I say one word on the inflation protection? This seems to be another key point; and I have here also a somewhat maverick position. I truly believe in all the evidence I have shown in the various ridings as well as in my submission, and in this little example, that . . .

Chacun de ces trois cas envisage une situation différente en ce qui concerne l'inflation. Je crois que le premier prévoit un taux d'inflation de 8 p. 100, le deuxième, 6 p. 100, et le troisième, 10 p. 100. Il y a une augmentation importante dans chaque cas mais, évidemment, l'élément le plus important est le pouvoir d'achat réel. Celui-ci reste à peu près le même dans chaque cas, à condition que la différence entre le taux de rendement nominal et l'inflation est d'environ 2 p. 100. Voilà pourquoi j'estime qu'il est tout à fait indispensable—et j'en viens au dernier point de mon mémoire—que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements provinciaux, maintienne le système. Si nous avons des mécanismes incorporés dans un système en voie de détérioration comme celui de la S.V., comme je vous le montrerai dans quelques instants, si nous nous contentons d'indexer les prestations sur le taux d'inflation, et si, comme nous l'espérons, notre économie continue de croître—au taux de 2 p. 100 ou 1.5 p. 100 au cours des 20 prochaines années—nous devons nous attendre à une diminution de la S.V. De même, les R.E.E.R. n'ont augmenté que trois fois depuis l'année dernière. Il s'agit d'une période d'application de 25 ans. Je crois qu'il est très important, si nous voulons vraiment nous assurer de l'efficacité du système, de garantir, en élargissant l'étendue des programmes de la manière suggérée, une augmentation qui tient compte non seulement de l'inflation mais d'une hausse éventuelle au niveau de la productivité. À mon sens, c'est indispensable.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Et vous vous opposez à l'idée du compte de pension enregistré, car vous préféreriez . . .

M. Haehling von Lanzenauer: Le nom habituel . . .

Le président suppléant (M. Weatherhead): Qu'on garde le nom habituel en parlant de R.E.E.R.

M. Haehling von Lanzenauer: C'est exact, car je crois que très peu de gens . . . Il n'existe que deux différences importantes. D'abord, l'idée de n'avoir qu'un seul compte de pension enregistré me semble tout à fait inapproprié, bien que je sois prêt à admettre qu'il comporte certains avantages. Mais deuxièmement, il ne permet pas aux particuliers de diversifier la méthode de financement qui existe entre un fonds basé sur le capital des participants et un fonds garanti. Dans les deux cas, les capitaux s'accumulent très rapidement avec un taux d'inflation raisonnable. Actuellement, la Société d'assurance dépôt du Canada prévoit un maximum de 60,000 dollars. Je pense que c'est insuffisant, bien qu'il soit possible de l'augmenter.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Y a-t-il d'autres questions?

M. Haehling von Lanzenauer: Me permettriez-vous de faire quelques brèves remarques sur la protection contre l'inflation? Il me semble que c'est également un élément clé; et encore une fois, j'ai un point de vue non conformiste. Je crois fermement que les données dont j'ai fait état dans les diverses circonscriptions, ainsi que celles que j'ai présentées dans mon mémoire, et dans ce petit exemple, sont valables, de sorte que . . .

[Texte]

The public plans are indexed. The private sector is currently equipped to handle this one. We can buy indexed annuities. We can buy an RRIF. The Sun Life introduces the Sun Life escalated annuity. We can buy a combination. We can . . . and I have shown this at various places—through an artful combination of these vehicles—and I only show you here one graph, if you allow me. It is publicly available in an article. What I am showing there is various declines of purchasing power for an annuity, a term annuity, or of an RRIF.

For example, this one is a combination of RRIF and annuity; and you see these are all in constant purchasing power. You have a more or less level purchasing power, and you can protect your retirement income.

There is no free lunch. If we have an excess interest approach, the indexing has to be paid for; and I think that is nothing else than using something which is currently available. I would therefore, as a further recommendation—I have many more here—for example, that at retirement, or prior to retirement, deferred invested benefits at death or disability or termination would all be rolled in this one required RRSP; and then all the members of employers-funded pension plans would have the opportunity to use the same post-maturity vehicles that are available to the rest of society. Not only would it give them the ability to manipulate the income and the pulsing—by “pulsing” I mean having moneys come on stream at age 71, which is the current deadline for registration—but all the over and above.

For example, at my university I retire on July 1, 2004. I have to take, under current conditions, the amount of money—we have a money purchase plan, which would probably accumulate at that time to \$1 million or so. They buy an annuity. If I have my assets at that point in time in equity—which might be foolish, but let us assume I have it—and the market is down, I lose 50% of my assets.

• 1235

If I hold it in an RRSP, I can have these things come on stream in a timely fashion without losing anything according to the rigidity of the prescriptions.

So I think not only would this avoid a great deal of headaches for many people, I think it would contribute significantly to the inflation protection. I, for one, think the excess interest approach is one way, but I think it is an artificial way. Funds continue to earn nominal rates of return. The 3.5% supposedly real return is totally unrealistic. There is strong evidence, and it is available in various places, that the real rate of return is at best 1.5%. As a matter of fact, I have here the performance of pension funds during some period as produced by Wood Gundy. Please notice at the third column, the real, adjusted returns are 5% for the top fund and .6, 0 and negative for the remainder. Most of them just about break even.

[Traduction]

Les régimes publics sont indexés. À l'heure actuelle, le secteur privé est en mesure de prévoir un tel avantage. Nous pouvons acheter une rente indexée. Ou encore un fonds enregistré de revenu de retraite. La Société *Sun Life* offre maintenant une rente prévoyant une révision des prestations. On peut également acheter un régime combiné. Nous sommes en mesure—et je vous ai montré ça à plusieurs reprises—en nous prévalant de ces divers régimes—et je ne vous montrerai qu'un seul graphique, si vous me le permettez. Il a été publié dans un article. J'essaie de vous montrer tout simplement que la baisse du pouvoir d'achat d'une rente, d'une rente à termes fixes ou d'un F.E.E. R.R. est différente.

Par exemple, mettons qu'il s'agisse d'un régime combiné qui comprend un F.E.E.R.R. et une rente; vous voyez que le pouvoir d'achat reste inchangé. Ce pouvoir d'achat reste plus ou moins inchangé, vous permettant ainsi de protéger votre revenu de retraite.

Mais tout cela n'est pas gratuit. Si nous adoptons la méthode des intérêts excédentaires, il faut payer l'indexation; or, ce genre de chose existe déjà. Je recommanderai donc—et j'ai plusieurs autres recommandations—que par exemple, à l'âge de la retraite, les régimes de prestations reportées en cas de décès, d'invalidité ou de cessation d'emploi soient incorporés dans un R.E.E.R. obligatoire; de cette façon, ceux qui cotisent à un régime d'employeur pourraient avoir recours aux mêmes moyens que les autres membres de la société. Ils pourraient de cette façon contrôler non seulement le revenu et le paiement progressif des prestations—c'est-à-dire à l'âge de 71 ans, soit la date limite d'enregistrement en ce moment—mais aussi toutes les autres prestations.

Par exemple, à mon université, je suis censé prendre ma retraite le 1^{er} juillet 2004. Selon les conditions actuelles, je suis obligé de prendre—nous avons un régime à cotisations qui, à cette date, devrait avoir des fonds accumulés d'environ 1 million de dollars. Aux termes du régime, on m'achète une rente. Si, au moment de prendre la retraite, mes avoirs sont sous forme de capital souscrit,—ce serait idiot, mais mettons que ce soit ainsi—et la tendance du marché étant à la baisse, je perdrais 50 p. 100 de mon avoir.

Si je les laisse dans un R.E.E.R., il me sera possible de me faire payer progressivement ces prestations, sans rien perdre, selon les conditions du régime.

Par conséquent, je crois que non seulement cela éviterait des casse-tête à beaucoup de gens, mais aussi, il en résulterait une meilleure protection contre l'inflation. On pourrait, bien sûr, adopter l'approche des bénéfices d'intérêts, mais il me semble que c'est une méthode artificielle. Les fonds continuent à donner des taux de rendement nominaux. Le taux de rendement soi-disant réel de 3,5 p. 100 est tout à fait irréaliste. Il semble de plus en plus évident—et les preuves ne manquent pas—que le taux de rendement réel est de l'ordre de 1,5 p. 100 au maximum. En fait, j'ai ici des statistiques produites par *Wood Gundy* sur le rendement des fonds de pension au cours d'une certaine période. Veuillez noter les chiffres de la

[Text]

I think you are assuming, and putting ourselves in a false sense of security, that they earn really—3.5% is just, you know, very, very unrealistic.

I would much rather take the bull by the horns. Inflation, if it is there, let us fight it. If so, let us use the vehicles which are currently available. Why have we introduced the RRIF? Why do we have an index on the term annuity? They have been introduced in the last five years. Do we want to throw them out again? If this is the kind of feature, then I predict that in five years more we will throw out the excess interest approach in just the same fashion.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Professor, we wish to thank you for coming. We are in a time bind here. We have to come back after question period this afternoon and continue with other witnesses. So we wish to thank you very much for taking the time to come up here today. I gather you have some more documentation to leave with our clerk, do you?

Prof. Haehling von Lanzener: Yes, I would be happy to do so.

Thank you very much for the opportunity for coming. Thank you.

The Chairman: The meeting is adjourned.

AFTERNOON SITTING

• 1536

The Chairman: May I call on the Canadian Labour Congress and, I believe, Carol Aitken and Richard Mercier. Richard, what you might want to do is introduce your colleagues at the table.

Before you do so, if I could just give you the general format we have . . . We have a fair amount of time to question you, so feel free. Normally we try to have a 10- or 15-minute overview, but in your case if you want to take longer because we have a little more time, that is entirely up to you. Then I usually open it up to questions.

Mr. Richard Mercier (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): Thank you very much. First of all, I am acting as Executive Vice-President of the CLC. Carol Aitken is our National Representative, Women's Bureau; Bob Baldwin is our National Representative working for the Research and Legislation Department; Sister Susan Attenborough is from the National Union of Provincial Government Employees; Sister Edith Johnson is from the UAW; and Trish Blackstaffe is from the Communications Workers of Canada.

[Translation]

troisième colonne: leur taux de rendement réel après rajustement est de 5 p. 100 pour le premier fonds et de ,6,0 et nul pour le reste. La plupart sont à peine rentables.

Je pense que vous êtes en train de présumer, et de vous donner ainsi un sentiment de sécurité irréaliste, que le taux de rendement est vraiment de 3,5 p. 100—un tel chiffre est tout à fait irréaliste.

Personnellement, je préfère prendre le taureau par les cornes. S'il y a de l'inflation, efforçons-nous de l'éliminer. À cette fin, prévalons-nous des méthodes qui existent actuellement. Pourquoi avons-nous créé le F.E.R.R.? Pourquoi indexer une rente prévue pour une période déterminée? Ce sont des choses qui ont été créées au cours des cinq dernières années. Est-ce que nous voulons les éliminer maintenant? Si c'est ce genre de caractéristiques que nous voulons éliminer maintenant, je dirai qu'il y a de très fortes chances pour que nous décidions d'éliminer les intérêts excédentaires d'ici cinq ans.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Nous vous remercions d'être venus. Malheureusement, nous avons une certaine restriction de temps. Nous devons revenir après la période des questions cet après-midi pour entendre d'autres témoins. Donc, permettons-nous de vous remercier d'avoir pris le temps de venir comparaître devant le Comité aujourd'hui. Je crois que vous avez l'intention de laisser d'autres documents à notre greffier, n'est-ce pas?

M. Haehling von Lanzener: Oui, avec plaisir.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de vous parler. Merci.

Le président: La séance est levée.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Peut-être puis-je demander au Congrès du travail du Canada et, je crois, à Carol Aitken et Richard Mercier de venir faire leur exposé. Richard, vous voudrez peut-être présenter les collègues qui vous accompagnent à la table.

Avant cela, je pourrais peut-être vous donner une idée générale . . . Nous avons pas mal de temps pour les questions, vous êtes donc libres de procéder comme vous le désirez. De façon générale, nous consacrons 10 à 15 minutes à un exposé global, mais, puisque vous aurez un peu plus de temps, vous pouvez procéder comme il vous convient. Ensuite, je passe à la période des questions.

M. Richard Mercier (vice-président exécutif, Congrès du travail du Canada): Merci beaucoup. Tout d'abord, je suis ici à titre de vice-président exécutif du CTC. Carol Aitken est notre délégué national aux affaires féminines, Bob Baldwin est notre délégué national au département de recherche et de la législation; Susan Attenborough est du Syndicat national des employés des gouvernements provinciaux; notre collègue Edith Johnson est de l'U.A.W.; et Trish Blackstaffe représente les travailleurs des communications du Canada.

[Texte]

We would like to thank you for this opportunity to make our presentation.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Mercier.

Miss Aitken.

Miss Carol Aitken (National Representative, Women's Bureau, Canadian Labour Congress): The Equality of Opportunity and Treatment of Women Workers Committee of the Canadian Labour Congress welcomes the opportunity to speak to the Task Force on Pension Reform. To tell you a little about our committee, the committee itself is composed of 27 trade union women who represent different sectors within the Canadian Labour Congress and come from all across Canada. We were established in 1975 and represent within the Canadian Labour Congress a committee that co-ordinates the efforts of the 700,000 women members of the Canadian Labour Congress.

Most of the attention we have devoted in the past has been to issues of concern to women during their working lives—affirmative action, equal pay for work of equal value, child care, protection against sexual harassment, and those issues. However, we have become increasingly concerned about the fate of our members after their working lives have ended. Even though they are more likely to be better served by existing pension arrangements than are non-unionized women workers and women who never entered the paid labour force, they are not likely to have adequate incomes on their retirement, so we have developed a keen interest in the deliberations of this task force, and, as I said, we welcome the opportunity to speak to you today.

You have already received the CLC pension brief and the general submission on pension reform. We are also aware that six separate women's organizations, as well as the minister responsible for the status of women, have appeared before the task force at their spring deliberations or spring hearings, so it would be hardly necessary or desirable to discuss pension issues affecting women as if we were the first group to speak on this key issue and as if nothing had been said on this key issue up to this point in time.

• 1540

So we have decided to address the following issues: first of all the importance to women of increasing the benefits under Old Age Security, Guaranteed Income Supplement, and Canada and Quebec Pension Plans; secondly, design changes that should be made to Canada and Quebec Pension Plans to improve their fairness to women; thirdly, homemakers and the Canada and Quebec Pension Plans; and fourth, women and the reform of regulations governing occupational pension plans, including the proposal to establish registered pension accounts.

I would like to preface the discussion with a statement of general principles. Specifically drawing your attention to what the CLC said in its first submission in terms of general

[Traduction]

Nous vous remercions de nous donner la possibilité de présenter ce mémoire.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Mercier.

Mademoiselle Aitken.

Mlle Carol Aitken (délégué national, Affaires féminines, Congrès du travail du Canada): Le comité du Congrès du travail du Canada sur l'égalité des chances des femmes au travail se félicite de pouvoir prendre la parole devant ce Comité sur la réforme des pensions. Pour vous en dire un peu plus sur notre propre comité, disons qu'il se compose de 27 femmes syndiquées, représentant différents secteurs de tout le Canada affiliés au Congrès du travail du Canada. Constitué en 1975, notre comité coordonne les efforts de 700,000 femmes membres du Congrès du travail du Canada.

Notre attention s'est tournée essentiellement jusqu'ici vers les préoccupations des femmes au travail: l'action positive, le salaire égal pour un travail égal, la prise en charge des enfants, la lutte contre le harcèlement sexuel, et cetera. Cependant, nous nous sommes de plus en plus inquiétés du sort de nos adhérentes au moment de la retraite. Bien qu'elles jouissent d'un meilleur sort que leurs collègues non syndiquées et que les femmes qui n'ont jamais fait partie de la population active, elles ne peuvent pas s'attendre à disposer d'un revenu suffisant au moment du départ en retraite, aussi nous sommes-nous beaucoup intéressés aux travaux de ce Comité et, comme je le disais, nous nous félicitons de pouvoir prendre la parole devant vous aujourd'hui.

Vous avez déjà reçu le mémoire du C.T.C. sur les pensions et notre document général sur la réforme des pensions. Nous savons également que six organisations féminines distinctes, ainsi que le ministre responsable à la Condition de la femme ont comparu devant votre groupe de travail au moment de ces audiences de printemps, si bien qu'il n'est pas nécessaire, ni même souhaitable, que nous reprenions la discussion comme si rien n'avait été encore dit sur cette question très importante de la situation des femmes à la retraite.

Nous avons donc décidé de nous pencher sur les questions suivantes: premièrement, l'importance que revêtait pour les femmes une amélioration des prestations de la sécurité de la vieillesse, du supplément de revenu garanti et des régimes de pensions et de rentes du Canada et du Québec; deuxièmement, il conviendrait de repenser les régimes de pensions et de rentes du Canada et du Québec, afin de les rendre plus équitables pour les femmes; troisièmement, la question du sort des personnes qui restent à la maison, dans le cadre des régimes de pensions et de rentes du Canada et du Québec; quatrièmement, les femmes dans la réforme des règlements des régimes de pensions des salariés, et notamment en ce qui concerne la proposition d'un compte de pension enregistré.

J'aimerais débiter en vous exposant nos principes généraux. Et notamment, j'aimerais attirer votre attention sur ce qu'en a dit le CTC dans son premier mémoire, et tout d'abord que tous

[Text]

principles, first of all Canadians over 65 should be guaranteed indexed incomes above the poverty line. Secondly, all middle and low-income households should be guaranteed indexed incomes that would allow them to maintain their standard of living when income earners move from work to retirement. Thirdly, the surviving spouses in middle- and low-earnings households should be guaranteed indexed incomes that will allow them to maintain their standard of living after the death of their spouse.

Pension reform proposals that are designed to redress the pension problems of women both inside and outside the paid labour force should make sense, and do make sense, in terms of these standards. These standards of adequate retirement income are not being met by the incomes of women who are currently over 65, and we are not likely to see any change; and they are not likely to be met with for women who will be retiring in the future.

The Canadian system of retirement incomes has been described by business witnesses as being a three-tiered system. By "three-tiered", of course, I meant the public system, the occupational pension plans, and the private savings. We would argue that for women what we are talking about is a one-tiered system, and definitely not a three-tiered system, which is why we put our main thrust for reform in the public area of pensions.

I am a little hesitant to repeat the number of statistics—and I do not think the committee necessarily needs to hear them again... on the deplorable situation that women find themselves in when they reach retirement. No less than 59.8% of them draw benefits from the income-tested GIS, which is a statement in itself.

There are several points, though, that have not been made. In 1979, 87.7% of elderly women had incomes below \$10,000, of which 73.8% came from OAS, GIS, and C/QPP. So for these people definitely you have the one-tiered retirement income system.

The reason why we in Canada have such a large problem with low incomes amongst elderly women and have so many receiving income-tested benefits is that we have done such a dreadful job of ensuring that people can maintain their standard of living after age 65. Thirdly, despite the increased participation of women in the paid labour force, the pension system is likely to remain one-tiered for most women for decades into the future and will be incapable of ensuring that they can maintain their standard of living after age 65.

The following women's organizations have appeared before the task force, and we of course class ourselves most definitely as a women's organization in those terms. They have also called for an increase in benefits under the Canada and Quebec Pension Plan: the National Action Committee on the Status of Women, the National Council of Women, *La Fédération des femmes du Québec*, and the Canadian

[Translation]

les Canadiens de plus de 65 ans devraient pouvoir compter sur des revenus indexés situés au-dessus du seuil de pauvreté. Deuxièmement, on devrait garantir à tous les foyers des tranches moyennes et inférieures de revenu des revenus indexés leur permettant de conserver le même niveau de vie au moment du départ en retraite. Troisièmement, on devrait garantir au conjoint survivant des foyers des tranches moyennes et inférieures de revenu, des revenus indexés leur permettant de maintenir leur niveau de vie après le décès du conjoint.

Les propositions de réforme des pensions, destinées à améliorer le sort des femmes faisant partie de la population active ou non, devraient être conçues, et n'ont de sens qu'en fonction de ces considérations de niveau de vie. Pour le moment, les femmes de plus de 65 ans ne disposent pas d'un revenu de retraite suffisant, et il est peu probable que la situation change radicalement; il est également peu vraisemblable que les femmes qui prendront leur retraite dans les années à venir disposent d'un revenu suffisant.

Certains témoins du monde des affaires et de l'industrie ont décrit notre système canadien des pensions comme un système en trois volets. Ces «trois volets» bien sûr, désignent le système public, les régimes de pensions des salariés et ouvriers, et l'épargne privée. Pour les femmes, il n'y a qu'un système à un volet, et non pas à trois, et c'est ce qui explique que nous demandions surtout que l'on réforme la composante publique du système des pensions.

J'hésite un peu à répéter les statistiques—je ne pense pas non plus que le Comité ait absolument besoin de les entendre une fois de plus—concernant la situation déplorable des femmes au moment de la retraite. Pas moins de 59.8 p. 100 d'entre elles, et c'est un fait suffisamment éloquent en lui-même, touchent le supplément de revenu garanti, qui est calculé sur le revenu.

Un certain nombre d'éléments, cependant, n'ont pas été signalés. En 1979, 87,7 p. 100 des femmes âgées avaient un revenu inférieur à 10,000 dollars, dont 73.8 p. 100 provenaient de la sécurité de la vieillesse, du S.R.G., et des régimes de pensions et de rentes du Canada et du Québec. Il s'agit donc bien pour toutes ces personnes d'un système de revenu à la retraite à un seul volet.

La raison pour laquelle il y a tant de femmes âgées dont le revenu est si bas, et qui perçoivent des prestations d'assistance au revenu, est que nous n'avons rien fait pour garantir que ces personnes puissent maintenir leur niveau de vie après 65 ans. Troisièmement, et en dépit de la participation accrue des femmes à la population active, le système de pensions restera à un seul volet pour la plupart d'entre elles pour encore des décennies, et ne sera pas suffisant pour leur permettre de maintenir le même niveau de vie au-delà de 65 ans.

Les organisations de femmes suivantes ont déjà comparu devant votre Comité, et nous nous rangeons, bien sûr, dans la catégorie des organisations féminines. Elles ont également demandé que l'on augmente les prestations du Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec, et ce sont: le Comité national d'action sur le statut de la femme, le Conseil national des femmes du Canada, la Fédération des femmes du Québec, et le Conseil consultatif canadien de la situation de la

[Texte]

Advisory Council on the Status of Women. We wholeheartedly endorse the need to increase CPP in those regards.

In its submission to the task force the CLC discussed its concern with the disproportionately large role that GIS plays in Canada's retirement income system.

• 1545

We would like to reiterate our concern over that disproportionately large role. Our desire to see the role of GIS reduced is one of the reasons that we are supporting the proposal to increase OAS benefits and update them every five years to reflect the rate of growth in the average industrial wage.

The role that GIS plays and the fact that women are currently forced to rely far more heavily on the GIS than are men, and that that is likely to remain the case in the foreseeable future—is one that we think should be very seriously addressed by this task force.

The case for favouring C/QPP expansion in terms of women comes, to a certain degree, in contrasting the characteristics between C/QPP and the private and occupational plans. Those characteristics that seem suitably to answer a lot of problems that women have in terms of their unique career patterns within the work force—the fact of virtually universal coverage, vesting immediately, and portability is complete within Canada; the accrued benefits increase with the AIW; benefits are fully indexed to the consumer price index; survivors' benefits are available with no reduction in retirement benefits; and any reduction in benefits will depend on the availability of standard and special dropout rules.

In reviewing all of the arguments—and a lot of them have been put forward by the business community, especially against C/QPP expansion—it is striking that no one has tried to argue that there is a more effective mechanism for ensuring that all middle- and low-income earners and their spouses would be able to maintain their standard of living in retirement. This should be the paramount consideration in the task force's consideration of C/QPP expansion. We cannot emphasize too strongly the importance of this issue for women. According to background note number 3, there were 745,000 women aged 45 to 64 in the paid labour force in 1979 who made C/QPP contributions and had earnings of less than the AIW. Only 41.6% of them were members of occupational pension plans. These women will be reaching age 65 in the next 20 years. For most of these women, the retirement income system will be one-tiered. Public benefits and the adequacy of their income will depend directly on the adequacy of the benefits they provide. Thus it should come as no surprise that we join other labour and women's organizations in proposing a doubling of C/QPP benefits.

[Traduction]

femme. Nous nous joignons, de tout coeur, à leurs revendications concernant une augmentation des prestations du R.P.C.

Dans son mémoire au Comité, le CTC, s'est beaucoup inquiété de la part disproportionnée représentée par le S.R.G. dans les revenus de retraite des Canadiens.

Nous aimerions réitérer notre inquiétude à l'endroit de ce rôle disproportionné. Notre désir de voir restreint le rôle du S.R.G. est l'une des raisons pour lesquelles nous avalisons la proposition visant à accroître les prestations de sécurité de la vieillesse et à les réaligner tous les cinq ans en fonction du taux de croissance du salaire industriel moyen.

Le rôle joué par le S.R.G. et le fait que les femmes sont actuellement contraintes de dépendre beaucoup plus du S.R.G. que les hommes, est un état de chose qui selon toute vraisemblance va persister au moins dans un avenir prévisible, devrait à notre sens être pris très sérieusement en considération par le Comité.

La justification d'un étoffement du Régime de pensions du Canada et de la Régie des rentes du Québec pour ce qui est des femmes met en quelque sorte en opposition les caractéristiques propres à ces deux régimes publics et celles des régimes professionnels et privés. Les caractéristiques qui sembleraient une réponse valable à bon nombre des problèmes que connaissent les femmes qui ont rappelons-le, dans la population active, des carrières en quelque sorte unique sont l'assurance quasi universelle, la dévolution immédiate et la transférabilité complète au sein du territoire canadien, l'augmentation composée des prestations par rapport au S.I.M., la pleine indexation des prestations à l'indice des prix à la consommation, les prestations au conjoint survivant sont réduction des prestations de retraite et la réduction des prestations proportionnelles à l'éventuelle existence de règles normalisées et spéciales sur le retrait.

A l'analyse, tous ces arguments—et bon nombre d'entre eux ont été avancés par les milieux d'affaires, ceux surtout qui s'opposaient à un étoffement des deux régimes d'État—révèlent d'une façon frappante le fait que personne n'a jamais tenté de soutenir qu'il y aurait une formule beaucoup plus efficace susceptible de garantir à tous ceux qui se situent dans l'échelle de revenu moyen ou inférieur—et à leur conjoint—le même niveau de vie après leur retraite. Voilà qui devrait être l'élément fondamental dont devrait tenir compte le Comité dans le cadre d'un étoffement du Régime de pensions du Canada et de la Régie des rentes du Québec. Nous ne saurions trop insister sur l'importance de cette question pour les femmes. Pour en revenir à notre note explicative n° 3, il y avait en 1979 dans la population active rémunérée 745,000 femmes âgées de 45 à 64 ans qui cotaient au Régime de pensions du Canada ou à la Régie des rentes du Québec et qui gagnaient moins que le salaire industriel moyen. Sur ce total, 41.6 p. 100 seulement d'entre elles adhéraient à des régimes de pension professionnels. Ces femmes atteindront 65 ans d'ici 20 ans et, pour la plupart d'entre elles, leur revenu à la retraite proviendra d'une source unique. Les prestations versées par l'État et la suffisance de leur revenu dépendront directement du niveau

[Text]

Ms Trish Blackstaffe (Communications Workers of Canada, Member of Equality of Opportunity and Treatment of Women Workers' Committee of the Canadian Labour Congress): I would like to take over and talk some about the changes that we are proposing in terms of CPP/QPP to encompass greater fairness towards women.

The two key principles on which our recommendations are based are, first, that we believe that marriage and common-law relationships should be treated as economic partnership of equals. Secondly, we believe that pension programs should be designed to take into account the different career patterns of men and women.

Resulting from these principles, we see two obvious and immediate changes we believe to be essential to pension legislation: first, that common-law relationships with no qualifiers be accorded the same status as marriages. Secondly, given that the principle of credit-splitting has already been established in the case of divorce, this should take place within the context of a marriage or a common-law relationship that continues, so that even a spouse who never entered the paid labour force will be entitled to an indexed benefit tied to the earnings on which their standard of living was based prior to age 65.

We believe that credit-splitting should take place when the younger of the couple reaches 65.

Returning to our first principle, that a marriage or common-law relationship be treated as an economic partnership of equals, we believe that both spouses should be dealt with comparably on the death of the other. We also believe that the survivor's standard of living should be maintained on the death of the partner. In this respect we support the green paper's proposal for survivors over age 65, that the survivor receive 60% of the deceased's retirement pension accrued after credit-splitting has taken place. This means, of course, that the survivor will be entitled to the equivalent of 80% of retirement benefits that the couple would have been entitled to had they both continued to live.

The question of survivor benefits to those under age 65 is considerably more complex, as far as we are concerned. We do agree with the notion of the continuing benefit in the same order as the survivors over age 65, which is recommended in the green paper, but the notion of a bridging benefit is one that

[Translation]

des prestations fournies. Il ne devrait donc pas être surprenant que nous unissions nos efforts à ceux d'autres organismes représentant les femmes et le monde du travail pour proposer une augmentation de 100 p. 100 des prestations au titre du R.P.C. ou de la R.R.Q..

Mme Trish Blackstaffe (Travailleurs en communications du Canada, membre du comité pour l'égalité des chances et l'égalité de traitement des travailleuses, Congrès du travail du Canada): J'aimerais prendre la relève et vous parlez de certains des changements que nous proposons pour le R.P.C. et la R.R.Q., changements destinés à assurer une meilleure égalité à l'endroit des femmes.

Les deux principes fondamentaux sur lesquels nos recommandations reposent sont, en premier lieu, que nous sommes convaincus que les mariages de droit et de fait devraient être considérés comme des associations économiques entre partenaires égaux. En second lieu, nous sommes convaincus que les programmes de pension devraient être conçus de manière à tenir compte des voies de carrière différentes suivies par les hommes et par les femmes.

Partant de ces principes, nous envisageons deux modifications aussi évidentes qu'immédiates qui, à notre avis, s'imposent au niveau des lois sur les pensions. En premier lieu, que les relations maritales de fait soient mises sur le même pied que les mariages de droit. En second lieu, étant donné que le principe du partage des crédits a déjà été établi dans le cas du divorce, il devrait en être de même dans le cadre d'un mariage de droit ou de fait qui se poursuit, de sorte que même le conjoint qui n'a jamais fait partie de la population active ait droit à des prestations indexées qui soient fonction des gains à partir desquels le niveau de vie du couple était basé avant l'âge de 65 ans.

Nous croyons que ce partage des crédits devrait avoir lieu lorsque le conjoint le plus jeune atteint l'âge de 65 ans.

Pour en revenir à notre premier principe, c'est-à-dire le fait qu'une relation maritale de droit ou de fait devrait être considérée comme une association économique de partenaires égaux, nous estimons que les deux conjoints devraient être traités de la même façon au décès de l'un ou de l'autre. Nous sommes également convaincus que le conjoint survivant devrait pouvoir conserver son niveau de vie après le décès de l'autre conjoint. A cet égard, nous souscrivons aux propositions du livre vert relatives au conjoint survivant après 65 ans, propositions selon lesquelles le conjoint survivant recevrait 60 p. 100 de la pension de retraite du défunt, prestations qui seraient composées après la séparation des crédits. Cela signifie évidemment que le conjoint survivant aura droit à l'équivalent de 80 p. 100 des prestations de retraite auxquelles le couple aurait eu droit conjointement si les deux conjoints avaient survécu.

• 1550

La question des prestations au conjoint survivant de moins de 65 ans est beaucoup plus complexe, du moins à nos yeux. Nous sommes d'accord pour ce qui est de la notion du maintien des prestations de la même façon que dans le cas du conjoint survivant de plus de 65 ans, comme le recommande le

[Texte]

causes us some concern. The assumption underlying the bridging benefit appears to be that after a period of adjustment, the surviving spouse will go into the labour force. However, the very fact that the option is available to actuarially extend that same amount over a 10-year period indicates that for some survivors going into the workforce is not a realistic option. In fact, we would argue that for survivors who are in late middle age and who have never been in the workforce, or those who live in one-industry towns or remote communities, going into the workforce would not be a realistic alternative. Therefore they possibly would require a high benefit rate for a longer period of time.

A further concern of ours is that benefits will be paid, perhaps unnecessarily, to a surviving spouse who has a major labour force attachment and thus is not in need of that type of financial safety net. In this instance, possibly, there could be a financial threshold above which a survivor's benefit would not be paid.

There are four other changes that I would like to run through briefly and that we would like to see considered in legislation on the CPP and QPP.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could you refer to where those are in your brief? We have gone through it and now we are hearing a different wording. Even if you could say "these are referred to on page so-and-so", it makes a big difference to our trying to follow it.

Ms Blackstaffe: Certainly. Most of this comes out of the section on page 23 entitled "Design Changes to the C/QPP to Improve its Fairness to Women", and particularly the survivors proposals on pages 26 and 27. In fact, the four points that I am now outlining, which I am adding all together in a coherent form, might be all over that section. Perhaps the early bit that I read was the more complex, but these four are fairly straightforward.

So the four changes which we would like specifically, and which I think can be outlined fairly briefly, are that if the survivor enters the workforce for the first time after the death of a spouse, half the joint pension credits of the couple during the marriage should be credited to her earnings record. Secondly, the period over which contributions should be made to ensure that survivor entitlement is there should be reduced so that it would cover younger contributors. Thirdly, the cap on benefit should be abolished. Fourthly, survivors should not lose benefits on remarriage.

[Traduction]

livre vert, mais le concept d'une prestation de soudure ne laisse pas de nous inquiéter quelque peu. L'hypothèse sous-jacente à ce concept de la prestation de soudure semble être qu'après la période d'ajustement, le conjoint survivant réintégrera la population active. Toutefois, le simple fait qu'il serait actuariellement possible de continuer à verser le même montant sur une période de dix ans signifie qu'il ne serait pas réaliste, pour certains conjoints survivants, de réintégrer la population active. De fait, nous soutiendrions même que, pour les conjoints survivants qui approchent de la fin de leur vie active et qui n'ont jamais fait partie de la population active, ou pour les conjoints survivants qui vivent dans des villes mono-industrielles ou dans des localités isolées, la réintégration de la population active ne serait pas une solution valable. Ces gens pourraient donc peut-être nécessiter un taux de prestation assez élevé pendant une période plus longue.

Nous nous inquiétons également de ce que les prestations seront versées, peut-être inutilement, à un conjoint survivant déjà bien établi dans la population active et qui n'aurait donc pas besoin de ce genre de position financière de repli. Dans les cas de ce type, cela se pourrait fort bien, on pourrait déterminer un seuil financier au-delà duquel les prestations de conjoint survivant cesseraient d'être versées.

J'aimerais également vous parler brièvement de quatre autres changements que nous aimerions voir prendre en considération dans le cadre des lois sur le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pourriez-vous nous dire où ils se trouvent dans votre mémoire? Nous avons déjà vu tout cela, mais il me semble que nous entendons maintenant un texte différent. Vous pourriez peut-être ne serait-ce que nous mentionner les pages, ce qui nous permettrait de vous suivre beaucoup plus facilement.

Mme Blackstaffe: Mais certainement. Il s'agit en grande partie du texte qui figure à la page 23 et qui a pour titre: «Modifications de structure à apporter au R.P.C. et au R.R.Q. pour assurer une meilleure égalité à l'endroit des femmes», et il s'agit tout spécialement des propositions relatives au conjoint survivant qui figurent aux pages 26 et 27. De fait, les quatre éléments que je vais maintenant souligner pour vous et que je regrouperai sous une forme plus cohérente pourraient fort bien figurer tous dans ce même texte. Il se peut que la première partie que je vous ai lue ait été la plus complexe, mais les quatre éléments supplémentaires sont relativement simples.

Il s'agit donc des quatre changements que nous aimerions expressément voir apportés, et qui, je pense, peuvent être exposés assez rapidement, et ce sont les suivants: si le conjoint survivant entre dans la population active pour la première fois après le décès de son conjoint, la moitié du total des crédits de pension du couple pendant la période du mariage devrait être créditée à son compte de revenu. En second lieu, la période au cours de laquelle des cotisations devraient être versées pour garantir le droit à la pension du conjoint survivant devrait être réduite, de manière à s'appliquer également au cotisant plus jeune. En troisième lieu, le plafond des prestations devrait être aboli. En quatrième lieu, les conjoints survivants ne devraient pas perdre leurs prestations en cas de remariage.

[Text]

That is my presentation.

Susan, did you want to summarize the homemakers?

Ms Susan Attenborough (National Union of Provincial Government Employees: Member of Equality of Opportunity and Treatment of Women Workers' Committee of the Canadian Labour Congress): I would like to deal a bit with the homemakers section, which in our brief starts on page 31.

You will note in reading our proposals for pension reform that we do not include allowing contributions on behalf of homemakers. Some people have interpreted this as meaning that we are not concerned with homemakers. This is an obvious misinterpretation. Our position involves integrating homemakers into the public system by increasing CPP income replacement rates and introducing mandatory credit-splitting.

Before addressing this further, we would like to make a point. The problem with women and pensions cannot be reduced to the problem of pensions and homemakers. Over 60% of women aged 17 to 64 are now members of the paid labour force, and this number is projected to increase in the future. Those women in the paid labour force now—current pension arrangements will not allow them to maintain their standard of living after age 65. While we are seriously concerned with providing retirement income for homemakers, it is imperative, we feel, that reforms to the pension system not be predicated on outdated assumptions about women.

• 1555

Our proposals for pension reform which we would like to discuss will have a profound impact on homemakers. For example—these are listed on page 32—they will provide a guaranteed index income above the poverty line. If their spouse is a middle- or low-income earner, they will be guaranteed that their standard of living will be maintained when their spouse moves from work into retirement. They will be guaranteed that their standard of living will be maintained when their spouse dies. They will be provided with CPP retirement benefits at age 65. Also, they will be guaranteed equal treatment with their spouse no matter which one dies first.

In view of the positive impact that these proposals will have on homemakers and the fact that the issue of homemakers was seriously considered in the development of these proposals, you can understand why we resent the fact or the suggestion that the CLC does not have a position on homemakers and pensions.

Our brief then goes on to highlight some points in the context of the proposals made by the National Action Com-

[Translation]

Voilà qui conclut mon exposé.

Susan, voudriez-vous résumer la situation des ménagères?

Mme Susan Attenborough (Syndicat national des employés des gouvernements provinciaux: membre du Comité de l'égalité des chances et du traitement des travailleuses du Congrès du travail du Canada): J'aimerais vous parler quelques instants de la partie consacrée aux ménagères, qui commence à la page 31 de notre mémoire.

Vous aurez remarqué, à la lecture du mémoire, dans nos propositions relatives à une réforme des pensions, que nous n'avons pas ajouté les cotisations versées pour le compte des ménagères. D'aucuns ont interprété cette attitude comme signifiant que nous ne faisons que peu de cas du sort des ménagères, ce qui, de toute évidence, est une interprétation abusive. Nous partons du principe qu'il est impératif d'intégrer les ménagères au régime de pensions de l'État en relevant les taux de remplacement de revenu du R.P.C. et en introduisant une disposition obligatoire sur le partage du crédit.

Avant d'en parler plus en détail, nous aurions un argument à faire valoir. Le problème des femmes et des pensions ne saurait se réduire au simple problème des pensions et des ménagères. Plus de 60 p. 100 des femmes âgées de 17 à 64 ans font actuellement partie de la population active rémunérée et, selon les projections, ce chiffre devrait encore augmenter à l'avenir. Ces femmes, qui font partie de la population active rémunérée, ne peuvent pas, en vertu des accords actuels en matière de pension, conserver leur niveau de vie après l'âge de 65 ans. Même si le problème du revenu à la retraite pour les ménagères est au centre de nos préoccupations, il est impératif, à notre avis, que toute réforme apportée au régime de pension ne procède pas de l'une ou l'autre hypothèse caduque au sujet des femmes.

Les propositions en matière de réforme des pensions dont nous aimerions discuter auront une incidence très vive sur les ménagères. Ainsi—et nous en faisons la liste à la page 32—ces propositions assureraient aux ménagères un revenu indexé garanti supérieur au seuil de la pauvreté. Si le conjoint se situe dans l'échelle des revenus inférieure ou moyenne, la ménagère aura la garantie de pouvoir conserver son niveau de vie après la retraite du conjoint. Ce sera garanti que son niveau de vie lui sera conservé après le décès de son conjoint. Ces ménagères recevront les prestations de retraite du RPC à l'âge de 65 ans et elles auront la garantie de pouvoir bénéficier du même traitement que leur époux, indépendamment de celui des deux qui décède le premier.

Vu l'incidence positive que ces propositions auront pour les ménagères et compte tenu du fait que le problème des ménagères a été sérieusement pris en considération lorsque nous avons mis au point cette proposition, vous comprendrez facilement pourquoi nous sommes outrés d'entendre certains prétendre que le CTC n'a aucunement pris position en matière de pensions pour les ménagères.

Notre mémoire poursuit en soulignant certains éléments dans le cadre des propositions formulées par le Comité

[Texte]

mittee on the Status of Women—their proposals for homemakers' pensions, which seems to be the most widely known proposal on this issue. I would just like to highlight three points here.

Both the NAC and the CLC agree on the need to double CPP benefits and to make credit-splitting mandatory. As well, several other women's groups that have appeared before this task force and labour groups which represent women have advocated this increase in CPP. We also agree with the NAC that child care drop-out provisions should be expanded to include the care for elderly and disabled relatives. Also, the NAC and CLC agree that to assist existing elderly poor the GIS should be increased immediately by enough to bring the federal guaranteed income up to the poverty line for large cities as defined by Statistics Canada.

The remaining points have been dealt with in detail in our submission and may be dealt with further in the discussion period to follow.

I should like to re-emphasize that our proposals have been developed in the effort to balance the public pension system for all types of households and not skew the system so that single-earner couples fully replace their pre-retirement earnings while single earners and two-earner couples face a significant decline in their standard of living upon retirement.

Also, we feel strongly that, considering labour force trends, our proposal for homemaker's pensions should not be used as an excuse for not increasing C/QPP benefits.

Ms Edith Johnson (United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America International Union, Member of Equality of Opportunity and Treatment of Women Workers' Committee of the Canadian Labour Congress): I am going to speak for a minute or two on women and the reform of regulations governing occupational pension plans, which begins on page 39 of our brief. It is a very short part.

We note that the green paper proposals do address issues of particular importance to women members of the occupational pension plan. We support the general intent of the proposals in the green paper. However, occupational pension plans should not be a substitute for increasing the Canada Pension Plan and the Old Age Security.

[Traduction]

national d'action sur la condition féminine, les propositions, notamment, relatives aux pensions des ménagères, propositions qui semblent être pour l'instant les mieux connues à ce sujet. J'aimerais simplement attirer votre attention sur trois éléments à cet égard.

Le CNA et le CTC sont tout deux d'accord sur le fait qu'il est impératif de doubler les prestations au titre du RPC et de rendre obligatoire le partage des crédits. En outre, plusieurs autres groupes représentant les femmes qui ont déjà témoigné devant le comité et certains groupes syndicaux représentant également les femmes ont également préconisé ce relèvement du RPC. Nous sommes également d'accord avec le CNA pour insister sur le fait que les dispositions relatives au retrait en matière de frais d'entretien des enfants devraient être étoffées pour s'appliquer également aux parents âgés et souffrant d'incapacité. Le CNA et le CTC s'accordent également pour insister sur le fait que, pour aider les personnes âgées dans la pauvreté, le SRG devrait immédiatement être relevé suffisamment pour que le revenu fédéral garanti soit au moins égal au seuil de la pauvreté dans les grandes villes, selon la définition de Statistique Canada.

Les autres éléments ont déjà été abordés d'une façon détaillée dans notre mémoire et pourraient être précisés au cours de la discussion qui va suivre.

J'aimerais, une fois de plus, souligner le fait que nos propositions ont été mises au point dans le souci d'équilibrer le régime des pensions de l'État pour les ménages de toutes les catégories, de manière à ce que le système ne soit pas ainsi fait que les couples dont seul l'un des conjoints gagne un revenu puisse conserver la totalité de leur revenu avant la retraite, alors que les personnes seules qui travaillent et les couples dont les deux conjoints gagnent un revenu verraient diminuer sensiblement leur niveau de vie à la retraite.

Nous sommes également convaincus que, compte tenu des tendances manifestées actuellement par la population active, nos propositions en matière de pensions pour les ménagères ne devraient pas être utilisées comme excuse pour ne pas relever les prestations au titre du RPC ou du RRQ.

Mme Edith Johnson (Travailleurs unis de l'automobile, Syndicat international des travailleurs de l'aérospatiale et de l'agriculture, membre du Comité pour l'égalité des chances et du traitement des travailleuses, Congrès du travail du Canada): J'aimerais consacrer quelques instants à parler des femmes et de la réforme de la réglementation régissant les régimes de pensions professionnels, ce qui correspond au texte commençant à la page 39 de notre mémoire. Il s'agit d'un très court chapitre.

Nous remarquons que les propositions du livre vert correspondent à des problèmes particulièrement importants pour les femmes qui adhèrent aux régimes de pensions professionnels. Nous souscrivons à l'esprit général des propositions figurant au livre vert, mais nous ajoutons que les régimes professionnels de pensions ne devraient pas être considérés comme succédané à une augmentation des prestations au titre du Régime de pensions du Canada et de la sécurité de la vieillesse.

[*Text*]

The Canadian Labour Congress believes that survivor benefits should be mandatory unless waived by both spouses. We believe that both spouses should have the right to have information on the operation of occupational plans and there should be mandatory division of accrued pension rights on a divorce.

Benefits under money purchase plans should be calculated according to unisex mortality tables. We think sex-differentiated mortality tables do discriminate unfairly on the basis of sex.

We propose that regulations governing occupational pensions should be amended so as to prevent the exclusion of part-time workers. We think that is important.

We also propose that on marriage breakdown private pension entitlements should be recognized as family assets and divided equally between both spouses. Also, common-law marriages should be recognized as entitling people to spouses' rights under the private pension plans.

• 1600

In principle, we do not oppose the creation of the registered retirement accounts, but may I remind you that the Canadian Labour Congress has raised certain concerns relating to the transfer of accrued benefits from benefit plans to the RRAs—which I should say may be too complex for me to explain in detail, if I were asked to do so, but I am sure our consultant would do that if you deemed it necessary. But unlike the Canada-Quebec Pension Plan, the registered retirement accounts will not replace a pre-determined percentage of pre-retirement earnings. Full inflation protection from benefits is not now available. Survivor benefits will only be available if retirement benefits are reduced and periods spent outside the labour force will reduce benefits. Also, employers' contributions would represent voluntary increases in labour costs, and our experience with employers does not suggest that there are a lot of employers who would voluntarily increase labour costs.

I think that is about all I have to say.

M. Mercier: Monsieur le président, à titre de résumé de tout ceci, on pourrait dire qu'un seul thème imprègne tout le mémoire.

Pour la majorité des femmes, le système canadien des pensions offre une seule option: des prestations aux régimes publics. C'est indéniablement vrai dans le cas des femmes âgées de plus de 65 ans, et probablement aussi pour les autres,

[*Translation*]

Le Congrès du travail du Canada estime que les prestations au conjoint survivant devraient être obligatoires, à moins d'une renonciation exprimée par les deux conjoints. Nous estimons que les deux conjoints devraient avoir le droit d'être informés quant au *modus operandi* des régimes professionnels et qu'il devrait y avoir séparation obligatoire des droits à la pension composés en cas de dissolution du mariage.

Les prestations versées au titre des régimes de souscription au comptant devraient être calculées selon les tableaux de mortalité, sans distinction de sexe. À notre avis, les tableaux de mortalité, compilés en fonction du sexe débouchent sur une discrimination injuste à ce titre.

Nous proposons que la réglementation régissant les régimes de pensions professionnels soit modifiée de manière à empêcher toute exclusion des travailleurs à mi-temps. Voilà qui est, à nos yeux, extrêmement important.

Nous proposons également qu'en cas de dissolution du mariage, les droits à un régime de pensions privé soient considérés comme faisant partie de l'actif familial et soient divisés à part égale entre les deux conjoints. Par ailleurs, dans le cas des mariages selon le droit coutumier, devraient être reconnus dans le cadre des régimes de pensions privés les droits des époux de fait.

En principe, nous ne nous opposons pas à la création de comptes enregistrés de retraite, mais je me permets de vous rappeler que le Congrès du travail du Canada a soulevé un certain nombre de problèmes relatifs au transfert des prestations accumulées dans des régimes à des comptes de retraite enregistrés—et je dois dire que ce serait trop compliqué pour moi de vous l'expliquer en détail, mais je suis certain que notre expert-conseil pourrait le faire pour vous si cela s'avérait nécessaire. Quoi qu'il en soit, contrairement au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec, les comptes de retraite enregistrés ne remplaceront pas un pourcentage prédéterminé des revenus pré-retraite. À l'heure actuelle, il n'existe pas une pleine protection contre l'inflation pour les prestations. Les prestations payées au survivant ne seront prévues que si les prestations de retraite sont diminuées, et les périodes de temps pendant lesquelles une personne n'aura pas fait partie de la population active réduiront les prestations versées. Enfin, les cotisations des employeurs représenteraient des augmentations volontaires des frais de main-d'oeuvre, et d'après notre expérience avec les employeurs, nous ne pensons pas qu'il y en aurait beaucoup qui décideraient d'eux-mêmes d'augmenter leurs frais en matière de main-d'oeuvre.

Je pense que c'est tout ce que j'avais à dire.

Mr. Mercier: Mr. Chairman, to sum up all of this, I could say that one and the same theme pervades the entire brief.

For the majority of women, the Canadian pensions system only offers one solution: contributions to public plans. This is undeniably true for women 65 years of age and over and it will most probably also be true, in the very near future, for all

[Texte]

dans un avenir prévisible. Par conséquent, le revenu des femmes âgées de plus de 65 ans ne sera suffisant que si les prestations issues de la S.V., du S.R.G. et du R.P.C./R.R.Q. le sont. Les propositions sur la réforme qui laissent supposer que les personnes âgées de plus de 65 ans toucheront un revenu important grâce aux régimes de retraite privés et à leurs épargnes personnelles ne correspondent pas à la réalité pour les femmes.

Notre pensée rejoint donc celle d'à peu près tous les autres groupes de femmes et de syndiqués qui ont réclamé devant le Groupe de travail une hausse considérable des prestations des régimes publics, y compris le doublement des prestations du R.P.C./R.R.Q. Néanmoins, le R.P.C./R.R.Q. doit aussi être modifié pour reconnaître le mariage comme une association économique entre égaux et mieux refléter les caractéristiques des carrières féminines.

Le Comité de l'égalité souscrit pleinement aux recommandations contenues dans le document intitulé «Propositions du C.T.C. visant la réforme des pensions». Les femmes jouiraient d'un revenu suffisant à leur retraite, peu importe si elles ont fait partie de la population active et si elles ont bénéficié des avantages apportés par l'adhésion à un syndicat. Il faut souligner que ces propositions garantiraient aux femmes qui n'ont jamais travaillé à l'extérieur du foyer les avantages suivants:

- 1) un revenu indexé supérieur au seuil de la pauvreté;
- 2) un revenu indexé leur permettant de garder le même niveau de vie quand leur conjoint, à faible ou moyen revenu, prend sa retraite;
- 3) un revenu indexé leur permettant de garder le même niveau de vie après la mort du conjoint;
- 4) des prestations du R.P.C./R.R.Q. à titre propre; et
- 5) un traitement égal aux deux conjoints en vertu du R.P.C./R.R.Q., quel que soit celui qui meurt le premier.

Le Comité de l'égalité approuve également les grandes lignes, sinon tous les détails, des propositions contenues dans le Livre vert relativement à la réglementation des régimes de retraite privés. Ces propositions traitent de questions intéressant les femmes qui participent à des régimes d'entreprise ou dont le mari souscrit à ce genre de régime, mais elles ne peuvent avoir un effet aussi rapide, ni aussi positif sur le revenu des femmes âgées que si l'on augmentait les prestations du R.P.C./R.R.Q. Il ne faut donc pas les considérer comme une solution de rechange à la hausse des prestations du R.P.C./R.R.Q.

• 1605

Le débat sur la réforme des pensions traîne maintenant depuis bien des années. Cette lenteur a permis cependant de clarifier maintes questions et donné à de nombreuses personnes l'occasion de s'exprimer. Mais n'oublions pas qu'au cours des cinq dernières années, environ un demi-million de Canadiennes ont atteint l'âge de 65 ans et que, d'ici les cinq prochaines années, ce sera le cas d'un nombre encore plus considérable. Pour ces femmes, la réforme des pensions est urgente, mais elle tarde toujours. Ce que nous proposons aura un effet bienfai-

[Traduction]

other women. Consequently, the income of women of 65 years of age and over will only be sufficient if the benefits paid out by virtue of the OAS, the GIS and the CPP-QPP are. The reform proposals that would lead one to think that persons 65 years and over will receive a substantial income through private pension plans and their personal savings simply do not correspond to the reality women live in.

Our way of thinking therefore coincides with that of practically all the other groups who represent women and union members who have requested of the task force a major increase in public plan premiums, as well as the doubling of the premiums paid out by CPP/QPP. The CPP/QPP must however also be changed in order that it might recognize a marriage as an economic association between equals and better reflect the characteristics of women's careers.

The Committee for Equality fully endorses the recommendations contained in the document entitled "The CLC's Proposals Concerning Pension Reform". Women would receive a sufficient income upon retiring, whether or not they belonged to the labour force or benefited from the advantages of unionized workers. It must be stressed that these proposals would guarantee the following benefits to women who have never worked outside of the home:

1. an indexed income superior to the poverty line;
2. an indexed income which would permit them to maintain the same standard of living once their spouse retires whether his income is low or average;
3. an indexed income enabling them to maintain the same standard of living after the death of their spouse;
4. their own CPP-QPP benefits; and
5. an equal treatment for both spouses by virtue of the CPP-QPP, regardless of the spouse who dies first.

The Committee for Equality is also in agreement with the general outline, if not all the details, of the proposals contained in the green paper concerning the regulation of private pension plans. These proposals deal with questions of interest to women who belong to company plans or whose husbands belong to such plans, but their impact on the income of elderly women will only be rapid and positive if CPP and QPP benefits are increased. They can therefore not be considered as alternatives to increasing CPP and QPP benefits.

The debate on pension reform has dragged on for a good many years already. This slowness has nevertheless made it possible to clear up a number of questions and it has given some people the opportunity to express themselves on this matter. We must not forget, however, that during the past five years, approximately half a million Canadian women reached the age of 65 and that, in the course of the next five years, the same thing will happen to an even greater number of women. For these women, pension reform is urgent, but it is always

[Text]

sant sur le revenu des femmes qui ont déjà 65 ans, celles qui auront bientôt cet âge et toutes les autres qui l'atteindront un jour ou l'autre. Les propositions que le groupe de travail choisira d'adopter sur la réforme des pensions devraient aller dans le même sens et être mises en application sur-le-champ. L'insuffisance de revenu chez les femmes âgées est un mal aussi inutile qu'inadmissible.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Mercier, and your other colleagues at the table, for having presented your viewpoints.

I think we all recognize—and there is going to be a fair amount of questioning allowed here—that the burden of many of the issues we definitely face is on the women in our society. In the reform of the pension system basically I think we are discussing women's issues to a large extent, more than anything else. So your viewpoints come as no surprise, given the depth of the presentations we had before the committee up to now.

I think it is fair to say, though, that we have a fair degree of conflicting opinion. I think there is a recognition on most parties' parts or viewpoints of the effects and the desires in the pension reform system—that they would go a long way toward alleviating this problem of women in our society. Yet we have had groups with totally diametrically opposed viewpoints on how to go about solving these problems.

I hope your presentation here today will shed some light, and I am pleased that you have the representation with you, Mr. Mercier, in the different areas, so we can have some in-depth questioning.

Is there any preference by members of the committee who wish to begin questioning of the women here?

Mr. Desmarais, and then Miss MacDonald.

Mr. Desmarais: Thank you.

In your presentation you mention as a general principle that you would like to have an indexed income above the poverty line. Could you specify how far above the poverty line? Are we talking about 120% or . . . ?

Ms Aitken: We have outlined that to a certain degree in former submissions. Here, rather than going into specifics, as we have in the past, we are looking to ensure a certain degree of dignity, and obviously dignity in terms of an income above the poverty line. Did you want something more specific than that?

Mr. Desmarais: Yes. Do you want double the poverty line, or could you tie it to the average industrial wage? It would be useful to us to know exactly what you mean by "above the poverty line".

[Translation]

long time coming. What we are proposing would have a positive impact on the incomes of those women who have already reached the age of 65, those who will soon reach it and all those who will reach it some day. The proposals which the task force will choose to adopt should follow those same lines and should be applied immediately. The inadequacy of elderly women's income is as needless as it is inadmissible.

Le président: J'aimerais remercier M. Mercier, et toutes les personnes assises à ses côtés, de nous avoir fait part de leurs idées.

Je pense que nous reconnaissons tous—et nous allons y revenir beaucoup dans les questions que nous allons poser ici—que le fardeau de bon nombre des questions qui nous préoccupent tombe sur les femmes de notre société. Pour ce qui est de la réforme des pensions, je pense que nous discutons plus de questions intéressant les femmes que de n'importe quoi d'autre. Ce que vous venez de nous expliquer ne nous surprend donc aucunement, vu la qualité des mémoires que le Comité a entendus jusqu'à maintenant.

Je pense cependant qu'il est juste de dire que les membres du comité ont parfois des opinions divergentes. Cependant, je pense que la plupart des parties reconnaissent l'incidence et les objectifs de la réforme du système des pensions . . . et que la plupart des membres du comité seront d'accord pour dire que cette réforme pourrait faire beaucoup pour alléger ce problème dont souffrent les femmes canadiennes. Or, nous avons entendu des groupes qui ont présenté des points de vue diamétralement opposés quant aux mesures à mettre en oeuvre pour essayer de résoudre ces problèmes.

J'espère que votre comparution devant nous aujourd'hui nous éclairera quelque peu, et je suis ravi, monsieur Mercier, que vous soyez venu accompagné de représentantes du groupe qui oeuvre dans les différents domaines, ce qui nous permettra d'approfondir un certain nombre de sujets dans le cadre de la période de questions.

Qui aimerait ouvrir la période de questions?

M. Desmarais, suivi de M^{lle} MacDonald.

M. Desmarais: Merci.

Vous faites état, dans votre mémoire, d'un principe général: vous aimeriez, en effet, qu'il y ait un revenu indexé au-dessus du seuil de la pauvreté. Pourriez-vous nous dire de combien au-dessus du seuil de la pauvreté? De 120 p. 100 ou . . . ?

Mme Aitken: Nous vous en avons donné une idée dans des mémoires précédents. Ici, au lieu de nous attacher à des détails, comme nous l'avons fait par le passé, ce que nous visons, c'est d'assurer un certain degré de dignité, la dignité qui appartient à ceux dont les revenus dépassent le seuil de la pauvreté. Vouliez-vous qu'on vous donne quelque chose de plus précis que cela?

M. Desmarais: Oui. Aimeriez-vous que ce soit le double du niveau qui correspond au seuil de la pauvreté, ou alors, le salaire industriel moyen? Il nous serait utile de savoir ce que vous entendez exactement par «au-dessus du seuil de la pauvreté».

[Texte]

Mr. Bob Baldwin (National Representative, Research and Legislation Department, Canadian Labour Congress): Actually, we have never specified a specific degree above the poverty line that should be guaranteed through the OAS and GIS. We have just said that it should be above it, and the poverty line we have chosen is . . .

Mr. Desmarais: One of the briefs we got this morning stated that the married couples in Canada today get an income that is 124% of the poverty line, if you like, whereas singles are 90%. That is the average. When you are talking about everybody having an income above the poverty line, would 125% be satisfactory, as exists today in the case of married couples?

Mr. Baldwin: You say "as it exists today". Generally when that point of view is put forward what is being used as a poverty line is the Statistics Canada poverty line for medium-sized cities in Canada. One of the things we have said is that the poverty line that ought to be used as the base line is the poverty line for Canada's larger cities, but we have not specified a degree above that that should be guaranteed through OAS and GIS. Indeed, using that poverty line for Canada's larger cities, I think you will find that the minimum income guaranteed under OAS and GIS falls below the poverty line for both singles and couples.

• 1610

Mr. Desmarais: What about the poverty line itself? Would you agree that it varies? You talk about a large city, or a medium-sized city, or a rural area; is it any different?

Ms Blackstaffe: Sure, it is different. If I were living in a northern community, for example, I would be paying a lot more for transportation, food . . . anything I could think of—than I would be in a small rural Ontario community not far from a major centre. Inevitably, yes, it is.

Mr. Desmarais: How would you handle that problem in the public plan?

Ms Blackstaffe: I think you are focusing on specifics that perhaps . . .

Mr. Desmarais: No, I am talking about a universal public plan—the CPP, the OAS, or the GIS. You are saying that it should be above the poverty line and you are saying now that the poverty line varies from area to area in the country. So how would you work out the amount of pension you think each individual should get?

Ms Blackstaffe: First of all, the poverty line we are referring to is a poverty line equivalent to that of the large cities, and that in itself is a fairly significant jump. So when you are talking about the specifics of a percentage, I am not clear

[Traduction]

M. Bob Baldwin (représentant national, Département de la recherche et des lois, Congrès du travail du Canada): En fait, nous n'avons jamais proposé un niveau de revenu au-dessus du seuil de la pauvreté qui devrait être garanti par le biais de la SV ou du SRG. Nous avons tout simplement dit qu'il faudrait que les revenus dépassent le seuil de la pauvreté, et le seuil de pauvreté que nous avons choisi, c'est . . .

M. Desmarais: Dans l'un des mémoires qu'on nous a remis aujourd'hui, on nous dit que les couples mariés, au Canada, ont aujourd'hui des revenus qui correspondent à 124 p. 100 du seuil de la pauvreté, tandis que les revenus des célibataires représentent 90 p. 100 de ce seuil. Il s'agit, bien sûr, de moyennes. Lorsque vous dites que tout le monde devrait avoir un revenu supérieur au seuil de la pauvreté, 125 p. 100, c'est-à-dire le niveau du revenu des couples mariés à l'heure actuelle, seraient-ils satisfaisants pour vous?

M. Baldwin: Vous dites «à l'heure actuelle». En général, dans ce genre d'affirmation, on utilise le seuil de pauvreté tel que défini par Statistique Canada pour les villes canadiennes de taille moyenne. L'une des choses que nous avons dites, c'est que le seuil de pauvreté dont on devrait se servir comme base, c'est le seuil de pauvreté dans les grandes villes canadiennes; mais nous n'avons pas précisé quel revenu en deçà du seuil devrait être garanti par le biais de la SV et du SRG. D'ailleurs, si vous vous référez au seuil de pauvreté des grandes villes canadiennes, je pense que vous découvrirez que le revenu minimum garanti en vertu du SRG et de la SV est inférieur au seuil de la pauvreté, tant pour les célibataires que pour les couples.

M. Desmarais: Et qu'en est-il du seuil de pauvreté lui-même? Seriez-vous d'accord pour dire qu'il varie? Vous parlez de grosses villes, de villes de taille moyenne et de régions rurales. Le seuil de pauvreté est-il différent pour chaque catégorie?

Mme Blackstaffe: Bien sûr qu'il est différent. Si je vivais, par exemple, dans une collectivité située dans le nord, je dépenserais beaucoup plus d'argent pour le transport, pour la nourriture, d'ailleurs pour presque tout, que si je vivais dans une communauté rurale ontarienne située à proximité d'un centre important. Oui, c'est inévitablement différent.

M. Desmarais: Comment régleriez-vous ce problème au niveau du régime public?

Mme Blackstaffe: Je pense que vous vous attachez à des détails qui, peut-être . . .

M. Desmarais: Non, je parle d'un régime public universel, comme par exemple le RPC, la SV ou le SRG. Vous dites que ce devrait être au-dessus du seuil de pauvreté, mais vous dites maintenant que ce seuil varie d'une région à une autre à l'intérieur du pays. Comment donc calculeriez-vous la prestation que chaque retraité devrait toucher?

Mme Blackstaffe: Tout d'abord, le seuil de pauvreté auquel nous nous référons est équivalent à celui qui existe dans les grandes villes, et c'est déjà là un saut appréciable. C'est pourquoi, lorsque vous parlez d'un pourcentage précis, je ne

[Text]

about the relevance. We are so far below that in terms of what people gain in income after retirement that to talk about a 20% overlap perhaps is excessive.

Mr. Desmarais: I question the statement that you are so far below it. As I said this morning, one of the briefs made the point that we were 124% above the poverty line.

Ms Blackstaffe: Okay, but you said that that related to married couples' incomes.

Mr. Desmarais: Right.

Ms Blackstaffe: You did not talk about retirement incomes.

Mr. Desmarais: Yes, I was talking about retirement incomes.

Ms Blackstaffe: You were talking about retirement incomes; I do not know which city it was referring to, but as Bob said, it is entirely possible it was middle-sized.

Mr. Desmarais: I am talking about Canadians in general.

Ms Attenborough: I was just going to say that one of the reasons why we have chosen that particular definition of a poverty line is that it would indeed guarantee the universality of an income above the poverty line for all Canadians.

Mr. Desmarais: The second question: you mention that a disproportionately large role is being played by the GIS in the public pension system and you would advocate that the GIS disappear and be replaced by an increase, I would assume, in the OAS. Is that correct?

Ms Aitken: Yes. We are looking to see that less attention is paid to the role of the GIS. I suppose, in terms of the other reforms we would like to see, there would be less need to have a GIS... the guaranteed income supplement having a connotation of welfare. If you are talking about dignity in old age, our experience has been that the GIS very often has welfare connotations and therefore has connotations other than that of dignity.

Mr. Desmarais: Do you have that...?

Ms Johnson: May I respond to that? One of my responsibilities in the United Auto Workers is that of being co-ordinator of the retired workers department. I guess the UAW is the only union that does have a whole department for retired workers. I deal with programs for 13,000 retirees of the UAW, as well as in the community. In dealing with seniors, I find that the seniors themselves feel that the GIS is a very humiliating, demeaning part of their pension system.

For one thing, when a senior has to think about applying for the GIS, or that maybe he or she would qualify for the GIS, they are already saying to themselves: I am poor; I am so poor I do not have enough money to live on, so I am going to have

[Translation]

vois pas en quoi cela est pertinent. Il y a un tel retard au niveau de ce que les gens touchent après leur retraite que ce serait peut-être excessif de parler d'un chevauchement ou d'un dépassement de 20 p. 100.

M. Desmarais: Je ne suis pas d'accord avec vous lorsque vous dites qu'il y a déjà un si grand retard. Comme je le disais ce matin, l'un des mémoires nous disait que nous étions arrivés à 124 p. 100 au-dessus du seuil de pauvreté.

Mme Blackstaffe: D'accord, mais vous avez également dit qu'il s'agissait là de revenus de couples mariés.

M. Desmarais: Oui.

Mme Blackstaffe: Vous ne parliez pas de revenus de retraités.

M. Desmarais: Mais si.

Mme Blackstaffe: Vous parliez de revenus de retraités. Je ne sais de quelle ville il s'agit, mais, comme l'a dit Bob, c'est tout à fait possible qu'il s'agisse d'une ville de taille moyenne.

M. Desmarais: Je parlais des Canadiens en général.

Mme Attenborough: J'aimerais tout simplement dire que l'une des raisons pour lesquelles nous avons choisi cette définition de ce qu'est le seuil de la pauvreté, c'est que cela permettrait de garantir l'universalité, pour tous les Canadiens, d'un revenu supérieur au seuil de la pauvreté.

M. Desmarais: Deuxième question: vous dites que le SRG joue au sein du système de pension public un rôle disproportionné, et vous proposez que le SRG soit supprimé et qu'on le remplace par une augmentation, je suppose, au niveau de la SV. Est-ce bien ce que vous avez dit?

Mme Aitken: Oui. Mais nous aimerions que l'on prête moins attention au rôle du SRG. Je suppose, dans le contexte des autres réformes que nous préconisons, qu'il serait moins nécessaire d'avoir un SRG... le supplément de revenu garanti étant souvent confondu avec le bien-être social. Si l'on veut parler de la dignité des personnes du troisième âge, notre expérience nous a révélé que le SRG est interprété comme étant une prestation de bien-être social et que ses connotations sont contraires au principe de dignité.

M. Desmarais: Avez-vous...?

Mme Johnson: Puis-je répondre? L'une de mes responsabilités au sein du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile, c'est d'être la coordonnatrice du département des employés retraités. Je suppose que le STUA est le seul syndicat qui compte un département qui ne s'occupe que des travailleurs retraités. Je suis responsable de programmes qui s'adressent aux 13,000 retraités du syndicat, ainsi qu'à la communauté dans son ensemble. Dans le cadre de mes contacts avec les retraités, j'ai constaté qu'eux-mêmes sont convaincus que le SRG est une partie très humiliante et très dégradante de leur système de pension.

Premièrement, lorsqu'un retraité commence à songer à demander le SRG, ou lorsqu'il se demande s'il serait admissible au programme, il se dit déjà: je suis pauvre, je suis si pauvre que je n'ai pas assez d'argent pour survivre et que je

[Texte]

to try to find some money elsewhere, I am going to have to ask the government for it and I am going to have to fill out this form. The form itself is very intimidating. Some of the things they think about are, if I do have \$100, or \$50, set aside, are they going to find out about it when I fill this form out and am I going to lose that little \$100 that I am going to try to keep for an emergency, or sickness, or something?

• 1615

The other big thing that happens with the GIS forms is that those people say, well, should I really be filling out that form? Maybe I am going to lose some of the benefits I already have. I do not really know whether this form is truly going to give me something else. They find it very hard to believe someone who is going to counsel them. They see the government as this big boogie out there. Maybe the government might just give them a little bit more money. They are hoping so, but really it is very humiliating; it is very demeaning to seniors to have to fill out that GIS form and to depend on it.

Mr. Desmarais: That is interesting. How many of the 13,000 members in your group of pensioners from the UAW who receive the OAS, the CPP, the UAW pension are eligible for GIS?

Ms Johnson: I could not tell you in percentages, but we have a fair amount who are still be eligible for GIS, because all the UAW retirees do not receive General Motors, Ford and Chrysler pensions. They belong to small parts plants, so in some cases they receive very small pensions. For instance, I was talking to a woman yesterday who is retired; a woman who brought up her children on her own; who worked for a plant in Brantford; who has worked 49 years in that plant and was credited with 26 years for pension services and ended up with a pension of \$147 and some odd cents. That was because she had kept leaving the labour force to have children and to bring up children; also, in the very beginning, when she was working 49 years ago... she just retired two years ago—she was a married woman; she did not have any status in the plant. She was not even on the seniority list. Married women were not then put on seniority lists; so we have come a little way from there.

But there are many instances such as that. We have men who come out of small plants, some in the UAW, who do not have a pension at all, because private pensions are negotiable. A small company sometimes cannot afford to negotiate a private pension. Even if it is a fair-sized company, it depends on negotiations. You just cannot always get what you would like to have in negotiations, because it is something that is being negotiated. Someone is saying, we want a certain thing and someone else is saying, we are going to give it to you.

Mr. Desmarais: One of our problems in the public sector is to distribute a limited amount of funds to a large number of people, and hopefully we allocate those funds to those who are most in need; that is how the GIS works. Now, if you are advocating that the GIS be made universal, the cost of it would double. Where do you propose we would get the funds to pay for that?

[Traduction]

vais devoir trouver de l'argent ailleurs. Je vais le demander au gouvernement et je vais devoir remplir ce formulaire. Le formulaire lui-même est très intimidant. S'ils ont mis de côté \$100, ou \$50, ils se demandent s'ils en remplissant le formulaire, le gouvernement ne va pas l'apprendre, et s'ils vont perdre ces \$100 qu'ils avaient mis de côté en cas d'urgence, de maladie, ou d'autres choses.

D'autre part, les gens se demandent s'il est vraiment nécessaire de remplir les formulaires de supplément de revenu garanti, craignant notamment de perdre ainsi les avantages acquis. Ils n'ont pas à qui demander conseil, et tout en espérant que le gouvernement leur versera un peu plus d'argent, les personnes du troisième âge éprouvent un sentiment d'humiliation à l'idée de remplir les formulaires de demande de supplément de revenu garanti.

M. Desmarais: Voilà qui est intéressant. Sur les 13,000 membres retraités du syndicat de l'automobile qui touchent les prestations de sécurité de la vieillesse, la pension du Canada et la pension du syndicat, combien touchent également le supplément de revenu garanti?

Mme Johnson: Je n'ai pas les pourcentages exacts, mais je sais qu'un nombre considérable touche ce supplément, car tous nos retraités ne touchent pas les pensions de la General Motors, de Ford ou de Chrysler. Il s'agit souvent de personnes ayant travaillé dans les ateliers de pièces de rechange, et qui touchent donc de très faibles pensions. Ainsi, j'ai parlé hier à une retraitée qui a élevé ses enfants toute seule et qui, pendant 49 ans, a travaillé dans un atelier, à Brantford, dont 26 ans donnant droit à une pension, et voilà qu'elle se retrouve maintenant avec une pension de 147 dollars par mois. Elle avait, bien entendu, été obligée d'interrompre le travail à la naissance de ses enfants, et aussi pour les élever. En outre lorsqu'elle a commencé à travailler, il y a 49 ans—elle est à la retraite depuis deux ans—elle était mariée et elle n'avait donc pas droit à l'ancienneté, comme cela se faisait à l'époque. Mais les choses ont bien changé depuis lors.

Il existe de nombreux cas de ce genre. Certains ouvriers ayant travaillé dans de petits ateliers n'ont droit à aucune pension, les pensions privées étant négociables. Il arrive que de petites entreprises ne peuvent pas se permettre de négocier au sujet d'une pension privée. Or, lors de négociations collectives, on n'obtient pas toujours ce que l'on voudrait avoir; il faut parfois se contenter de moins.

M. Desmarais: Notre objet est de distribuer des fonds illimités à un maximum de personnes, et notamment à celles qui en ont le plus besoin. Si le supplément de revenu garanti devait être versé à tous, les coûts doubleraient. La question est de savoir d'où viendrait l'argent.

[Text]

Ms Aitken: Could you reiterate the part you said about the GIS becoming universal?

Mr. Desmarais: Yes. You are saying that the GIS should disappear and it should be part of the OAS, which I assume would mean that all the people receiving GIS now would receive the same amount they are receiving, but it would be called OAS, except that only half the people who get the OAS are now getting GIS. You would give it to another half of the population who do not need it . . .

Ms Aitken: Who do not need it.

Mr. Desmarais: —at the moment. Half the population, who do not get GIS normally . . .

The Chairman: Just for clarification purposes, because there is some perplexity here . . . Mr. Baldwin, is that the position of the CLC on that? Do you know, offhand?

Mr. Baldwin: No, not to abolish the GIS. It is simply a case of trying to reduce the need for people to draw on it, as opposed to abolishing it.

Mr. Desmarais: How are you going to do that?

Ms Aitken: What we have asked for is to reduce the role of GIS; to make it, as Bob said, that we have fewer people needing to draw on that.

Did you want to expand on that?

Ms Attenborough: I just wanted to clarify that it was not our position to have it abolished but to reduce the emphasis on it and increase the emphasis on OAS, for example, which has reduced its role in replacing pre-retirement income since it was initially introduced.

• 1620

Mr. Desmarais: That is exactly what I am saying: I am not clear as to how you are going to do that. How are you going to reduce the GIS but not do anything with the OAS and give people the same thing?

Ms Aitken: In our proposal we have asked to do something with OAS as well. We want to return OAS to its initial purpose, its original purpose, which was . . .

Mr. Desmarais: Which means you want to increase it?

Ms Aitken: Yes, definitely we want to increase it.

Mr. Desmarais: At what cost? Have you any idea? Did you work out the costs?

Ms Aitken: Bob, you have the specifics on costs.

Mr. Baldwin: In the CLC proposal for pension reform there is a discussion of the cost implications of our OAS and GIS proposals through to the year 2000, I believe. I believe that document was sent to you some months ago, about the time you were named to the task force, and there is a discussion in there of the OAS/GIS costs under our proposals.

[Translation]

Mme Aitken: Je n'ai pas saisi ce que vous avez dit concernant le supplément de revenu garanti universel.

M. Desmarais: Vous préconisez la suppression du supplément de revenu garanti, qui devrait être inclus dans les prestations de la sécurité de la vieillesse; cela voudrait dire que les personnes touchant actuellement le supplément de revenu garanti continueraient à toucher le même montant sous l'appellation de prestations de sécurité de la vieillesse; or, à l'heure actuelle, la moitié seulement des personnes ayant droit aux prestations de sécurité de la vieillesse touchent également le supplément de revenu garanti. Vous voudriez donc qu'on donne cet argent à l'autre moitié des gens qui n'en ont pas besoin.

Mme Aitken: Qui n'en ont pas besoin.

M. Desmarais: La moitié de la population qui, normalement, ne touche pas de supplément de revenu garanti.

Le président: Monsieur Baldwin, à votre connaissance, est-ce également la position du Congrès du travail du Canada?

M. Baldwin: Non, nous ne préconisons pas la suppression du supplément de revenu garanti. Nous voudrions plutôt réduire le nombre de personnes qui en ont besoin.

M. Desmarais: Et comment vous y prendriez-vous?

Mme Aitken: Il faudrait réduire l'importance du supplément de revenu garanti, en veillant à ce que moins de gens en aient vraiment besoin.

Pouvez-vous préciser votre pensée?

Mme Attenborough: Il s'agit, à notre avis, non pas de supprimer le supplément de revenu garanti, mais plutôt d'attacher davantage d'importance aux prestations de sécurité de la vieillesse, qui depuis leur introduction, ont eu pour effet de réduire l'importance du revenu avant la retraite.

M. Desmarais: C'est justement ce que je ne comprends pas. Comment voulez-vous réduire le rôle du supplément de revenu garanti tout en laissant intactes les prestations de sécurité de la vieillesse, de façon à ce que les retraités se retrouvent avec le même montant que maintenant?

Mme Aitken: Nous voudrions justement que les prestations de sécurité de la vieillesse soient modifiées, elles aussi, de façon à revenir à notre objectif initial.

M. Desmarais: Ce qui voudrait dire les majorer.

Mme Aitken: Oui, certainement.

M. Desmarais: Avez-vous calculé à combien cela reviendrait?

Mme Aitken: C'est Bob qui a les détails.

M. Baldwin: L'étude que le Congrès du travail du Canada a consacré à la réforme des pensions comporte des calculs du coût qui découlerait d'une modification des prestations de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti jusqu'à l'an 2,000. Ce document vous a été remis il y a déjà

[Texte]

Mr. Desmarais: Do you recall what it was?

Mr. Baldwin: I do not; but if you want to give me a few minutes, I happen to have a copy of that document with me.

Mr. Desmarais: Okay.

Maybe you can go to somebody else and then we can do it.

The Chairman: All right.

Mr. Desmarais: We can get back to that afterward.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): A couple of comments were made in the presentation today that I would like to have some initial discussion about. One comment was that there was a tendency for persons involved in pension reform to see this simply as an issue regarding homemakers and pensions. I wonder if you could say where that tendency exists?

Perhaps it was you who made that comment.

Ms Attenborough: Yes, I had mentioned that.

We have just been hearing feedback, and also when the media report on the issue of pensions and women there is a tendency to emphasize the whole issue of homemakers and pensions. Basically we are trying to say that in our proposals we have taken homemakers into account and have tried to develop our proposals so they deal adequately with that issue. The fact that we do not have a separate proposal on homemakers is often interpreted to mean that we do not have a position on homemakers. That is what I was referring to.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): My comment on that would be that had you been following—and I realize there is always a great deal to read, as I know . . . the work of this committee I doubt that you would have drawn that conclusion from the discussions that have gone on on the many aspects, of which that is one. I think you would find that the committee recognizes that the question of pension reform primarily involves the improvement of all women in the pension system.

Ms Attenborough: That is encouraging.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I want to make that very clear, because obviously there is some misconception.

Ms Attenborough: It sounds as if there are misconceptions on both sides, and thank you for pointing that out. I guess we were reacting perhaps to the great emphasis that has been put on the NAC proposals in many cases, not just by this task force but by the public at large as well.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But the NAC paper covers the whole range of issues. I would invite you to study it in some detail.

Ms Attenborough: I have. I was referring specifically there to the issue of homemakers. I recognize that they have

[Traduction]

quelques mois, au moment où le groupe de travail fut constitué.

M. Desmarais: Vous souvenez-vous des chiffres?

M. Baldwin: Non, je ne m'en souviens pas, mais je pourrais les retrouver, car j'ai justement ce document sur moi.

M. Desmarais: D'accord.

Entre-temps, on pourrait poursuivre.

Le président: D'accord.

M. Desmarais: On reviendra à cette question plus tard.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Un des témoins a fait remarquer aujourd'hui que les personnes travaillant à la réforme des pensions auraient tendance à croire qu'il s'agit d'une question intéressant uniquement les femmes au foyer.

C'est vous, je crois, qui vous êtes exprimée ainsi.

Mme Attenborough: Oui, c'est ce que j'avais dit.

C'est ce qu'on dit très souvent, et les médias, pour leur part, ont également tendance à insister sur la question des pensions et des femmes au foyer. Nous avons, pour notre part, inclus le problème des pensions des femmes au foyer dans le cadre des pensions en général, ce qui ne veut pas dire que nous ne nous intéressons pas aux femmes au foyer parce que nous ne leur avons pas consacré une proposition spéciale.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je sais qu'il y a énormément à lire, mais si vous aviez suivi les comptes rendus des travaux du Comité, vous n'auriez pas pu arriver à cette conclusion, car la question de la réforme des pensions porte justement essentiellement sur l'amélioration des pensions pour les femmes.

Mme Attenborough: Voilà qui est encourageant.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je tiens à souligner cet aspect du problème qui a peut-être donné lieu à certains malentendus.

Mme Attenborough: Je crois qu'il y a un malentendu de part et d'autre; cette mise au point est donc la bienvenue. C'est que le groupe de travail et le public en général avaient attaché une énorme importance aux propositions faites par le Comité national d'action.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Les documents du Comité national d'action tiennent compte de l'ensemble du problème, et vous auriez intérêt à les consulter.

Mme Attenborough: C'est ce que j'ai déjà fait. J'évoquais plus particulièrement la question des femmes au foyer, mais il est vrai que ce document fait également état de la question

[Text]

proposals on the rest of the fact of women and pensions as well, and I pointed out that some of our proposals are similar.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There is a sentence on page 45 of your concluding remarks, and I just wonder if you would elaborate on that, because I would have some question with it.

The adequacy of women's incomes in old age depends fundamentally on the adequacy of public pension benefits.

Do you mean now, in the future, in the past? Are you saying that is the way it is and will be or should be?

Ms Aitken: Taking a realistic look at it, we are saying that now and in the very nearest future, yes, the adequacy of women's pensions is going to depend very much on the adequacy of public pension benefits—looking at it in very realistic terms.

• 1625

Obviously when we talk about equality in the pension system, and in the public pension system specifically, we also take into account that that cannot be singled out in the whole circle of equality issues right through a woman's life.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I suppose I come at this from a different point of view, but I would say that the adequacy or otherwise of women's incomes in old age depends fundamentally on the adequacy of the income they are able to obtain before they get to old age. I think the most fundamental thing we are discussing here is the fact that in our present society there is a grave economic inequality between the incomes of men and women, and as long as that exists, there are going to be grave inequalities in the pensions they receive.

Ms Aitken: That is something we are more than aware of, most definitely. As working women, we are more than aware of that.

Ms Attenborough: I just wanted to point out also that what that refers to as well as the inequality in men's and women's wages is the fact that women do not participate in occupational or private plans, so that means the emphasis is on the public system for women, because they do not participate as often as men do in those private plans.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes; then that brings us back to the whole question of women in the workforce. I would say that when we are looking at this question of pensions with regard to women, we have to look at how to make it more possible for women to have access to pension plans and at the same level as men. It seems to me that that is the nub of the question. Beyond that... and that is the great majority—there is a group of people who do not fit into that category, or who do not qualify for that description, and those are people who work in the home. They do not have a dollar income figure attached.

So my question to you is first of all, in the people whom you represent, speaking in the unions, can you give me any idea of

[Translation]

plus générale des pensions pour les femmes; j'avais d'ailleurs relevé certaines analogies entre nos propositions et celles du Comité national d'action.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais avoir quelques précisions concernant une phrase qui figure à la page 45 de votre mémoire.

Les revenus des femmes arrivées au troisième âge dépendent essentiellement du niveau des prestations des pensions publiques.

S'agit-il du passé ou du futur? Est-ce quelque chose que vous approuvez ou non?

Mme Aitken: D'un point de vue réaliste, il faut admettre que dans un avenir prévisible, les pensions des femmes dépendront, dans une large mesure, du niveau du régime de pensions public.

La question de l'égalité des pensions pour les femmes et celle du secteur public plus particulièrement ne peut pas être isolée de l'ensemble du problème de l'égalité des droits pour les femmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aurais tendance à aborder le problème par l'autre bout et j'estime que le niveau de revenu des femmes ayant atteint le troisième âge dépend essentiellement de ce qu'elles ont gagné avant d'arriver au troisième âge. Or il existe dans notre société une inégalité fondamentale entre les revenus des hommes et des femmes et tant que cette inégalité durera, les pensions touchées par les hommes et les femmes seront elles aussi inégales.

Mme Aitken: C'est quelque chose qu'il ne faut pas nous expliquer à nous.

Mlle Attenborough: Outre l'inégalité des salaires, il ne faut pas oublier qu'un nombre moindre de femmes souscrivent à des régimes de pension privés, d'où l'importance pour elles des régimes de pension publics.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce qui nous ramène à la question clé des femmes dans la main-d'oeuvre active. Pour améliorer les pensions des femmes, il faut que le nombre de femmes ayant droit à une pension augmente et que le montant de leur pension soit égal à celui des hommes. Il y a d'autre part le problème des femmes qui tout en travaillant au foyer, n'ont pas de revenu chiffré.

Quel est le salaire moyen des femmes membres de votre organisation par rapport à celui des hommes?

[Texte]

what the figures are for income for women on average, as against men on average?

Ms Attenborough: Within the organized sector, the wage gap for men and women is not as broad as the gap is in the unorganized sector. Of course, part of the problem is that women are organized into under-paid job ghettos. But . . .

Ms Aitken: If I could go further than that, the most recent Statistics Canada figures we have looked at show that within an organized situation women make 84% of the average male wage. Go further than that: women in organized groups, as opposed to women in non-union groups, make approximately 33% more than women in unorganized groups.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Right. These are the questions that I think all have to be tied together in pension reform. I guess where I would disagree with you is that I do not feel it can all be left up to public pension plans, to say women have to rely on that or depend fundamentally on public pension plans, because they are always going to get lower than most other people, to my way of thinking. I want to see women who are in the workforce and who are clerks in stores, who are not unionized—to see people who are in very many occupations begin to get a more equitable wage so they can contribute to pension plans on their own behalf. I guess that is where I would differ, in that I would want to see a concentration to make sure that there is some way in which the private sector is encouraged, or mandated, to provide pension plans to which women will have access where they do not at the present time. If there were not to be a major expansion of the CPP, how would you see women who are not now covered by pension plans being treated? Have you any suggestions to make in that regard?

[Traduction]

Mlle Attenborough: L'écart entre le salaire des hommes et des femmes parmi les travailleurs syndiqués n'est pas aussi important que parmi les travailleurs non syndiqués. L'ennui, c'est qu'un nombre élevé de femmes travaillent à des emplois mal rémunérés.

Mme Aitken: D'après le dernier chiffre publié par Statistique Canada, le salaire des femmes syndiquées représente 84 p. 100 du salaire moyen des hommes syndiqués. En outre, les femmes travaillant dans un secteur syndiqué gagnent en moyenne 33 p. 100 de plus que celles travaillant dans des secteurs non syndiqués.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): D'accord. Il faudra tenir compte de tous ces facteurs pour réaliser une réforme du régime de pension. Je ne suis par contre pas d'accord avec vous pour dire que les femmes devront toujours compter sur les régimes de pension publics pour leur pension, car cela voudrait dire qu'elles seraient condamnées à toucher à tout jamais moins que les hommes. Il faut que les vendeuses de magasin par exemple qui ne sont pas syndiquées ainsi que les femmes ayant d'autres emplois touchent des salaires plus équitables de façon à ce qu'elles puissent elles aussi cotiser à un régime de pension. C'est là que nous cessons d'être d'accord; je préférerais une certaine concentration, de façon à encourager ou même forcer le secteur privé à offrir des régimes de pension aux femmes sur une base plus large qu'à l'heure actuelle. S'il n'y a pas d'expansion majeure du R.P.C., quel traitement sera réservé, selon vous, aux femmes qui, à l'heure actuelle, n'ont pas de régime de pension? Avez-vous des suggestions à faire?

• 1630

Ms Attenborough: I think what we are talking about here is an earnings related pension plan, and you are right, in that what we are working towards is increasing women's incomes, so that when they receive a percentage of their income on retirement that amount is increased.

Also, what we are advocating in terms of the public system is increasing the replacement rate to 50%. We would say that that then would overcome the under-representation of women in private plans.

When you are talking about women who are not in the paid labour force, they too are depending on earnings. It is not direct, but they are dependent upon a spouse's earnings. Therefore, if you increase the replacement rate of the spouse's income, you will increase the amount of money coming into that household on retirement.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): There are two questions. I will go directly to homemakers' pensions. First of all, you used the words, I think, "outmoded concepts". One of the outmoded concepts, or one of the things that I do not feel is outmoded, is the feeling of every individual . . . to be able to provide for himself or herself, including people who work in the home. As long as they are dependent on the

Mme Attenborough: Nous parlons ici, je crois, d'un régime de retraite lié aux gains, et vous avez raison, en ce sens que nous voulons augmenter le revenu des femmes, de sorte que lorsqu'elles recevront un pourcentage de leur revenu à la retraite, elles recevront plus d'argent.

Nous réclamons également pour le régime public l'augmentation à 50 p. 100 du taux de remplacement. Cela permettrait, je crois, de compenser pour la sous-représentation des femmes dans les régimes privés.

Vous parlez des femmes qui ne font pas partie de la population active; or, elles dépendent également du revenu. Elles ne dépendent pas de leur revenu, mais bien de celui de leur conjoint. Par conséquent, en augmentant le taux de remplacement du revenu du conjoint, on augmente la valeur du régime de retraite du ménage.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'ai deux questions. Je vais passer directement au régime de retraite pour les femmes au foyer. Premièrement, vous avez parlé, je crois, de «concepts démodés». Un des principes qui, selon moi, n'est pas démodé, c'est que chaque personne devrait être capable de subvenir à ses besoins; j'inclus dans cela les personnes qui travaillent au foyer. Tant et aussi longtemps que ces personnes

[Text]

splitting of a pension at age 65, they are not going to have the feeling that that is their pension. I would say that that is a very significant factor in the thinking of a lot of women in the home. I wonder if, in drawing up your proposal—you are, as I am, in the workforce—you did any canvassing of opinion of the spouses of those persons in unions, spouses who work in the home, to see how they feel and whether they might not want to have a pension on their own.

Ms Attenborough: First of all, in response to your reference to my reference to “outmoded”, what I was referring to there was the fact that the projections for labour force participation of women for the future are for an increase in the number of women participating in the paid labour force and a corresponding reduction in the number of women who work solely in the home. That is why we want to put our emphasis on a public pension system that would be based on earnings women receive in the labour force.

When you talk about credit splitting, one of the things we are advocating, in a credit splitting, is that in a one-earner household where the pension is split that would allow the woman who worked in the home, the homemaker, to have access to 50% of that pension, so that would be a pension in her own right. She would have access to 50% of the pension.

Also, when you ask about the people whom we represent, we represent people who obviously are now in the labour force, but there have been numerous times when they have been out of the labour force, either to raise children or to look after disabled family members; their experience has been in and out of the labour force. So we would be very supportive of the child drop-out. We figure that that provision would provide better for women who are experiencing periods in and out of the paid labour force than having a strict homemaker's pension would.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): But—perhaps Bob could tell me this—have you done any canvassing, or any data collecting, on the views of the spouses of union workers, spouses who themselves work in the home, to see what they want, what they would consider? Has that been done, Bob?

• 1635

Mr. Baldwin: To my knowledge there has been no systematic attempt to do that.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): So you really do not know what women who work in the home themselves desire?

Ms Blackstaffe: I think the way Susan answered you is the way we would have of expressing that: at any given point in one's lifetime one might be working in the home, but that might not be a continual process through your entire life. You might have dropped out to raise children or to take care of an aging parent, but you might just as easily return to the

[Translation]

dépendront du partage des crédits de pension à 65 ans, elles n'auront pas l'impression que cette pension leur appartient. Selon moi, il s'agit là d'un facteur très important, qui est à l'esprit de beaucoup de femmes au foyer. Lorsque vous avez préparé vos propositions, avez-vous cherché à connaître l'opinion des conjoints de vos syndiqués, les conjoints qui restent au foyer, pour voir ce que ces personnes pensent et savoir si elles ne voudraient pas avoir un régime de pension en propre?

Mme Attenborough: Tout d'abord, vous avez parlé de mes concepts démodés; je faisais référence par là au fait que les projections portant sur la participation future des femmes à la population active montrent que le nombre de femmes faisant partie de la population active augmentera, tandis que baissera le nombre de femmes qui ne travaillent qu'au foyer. C'est pourquoi nous avons penché du côté d'un régime de pension public qui serait calculé d'après les revenus que ces femmes recevront dans la population active.

Vous avez parlé de partage des crédits; nous réclamons à ce sujet que dans les ménages où il n'y a qu'un seul travailleur, la pension soit partagée de façon à permettre à la femme qui est restée au foyer d'avoir accès à 50 p. 100 de cette pension, d'avoir un régime de pension en propre. Elle aurait accès à 50 p. 100 de la pension.

Vous avez également parlé des gens que nous représentons; nous représentons bien sûr des gens qui font partie de la population active à l'heure actuelle; cependant, nos membres ont dû se retirer à maintes reprises de la population active, que ce soit pour élever des enfants ou pour prendre soin de parents handicapés; nos membres n'ont pas une participation continue à la population active. Donc, nous sommes fortement favorables à la clause d'exclusion pour élever des enfants. Nous calculons que cette disposition sera plus avantageuse pour les femmes qui se retirent à l'occasion de la population active, plus avantageuse qu'une simple pension réservée au conjoint au foyer.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Bob pourra peut-être répondre à ma question, mais avez-vous fait une enquête auprès des conjoints de vos syndiqués, les conjoints qui travaillent au foyer, pour connaître leur préférence? Bob, cela a-t-il été fait?

M. Baldwin: Pour autant que je sache, nous n'avons pas essayé systématiquement de le faire.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Donc, en définitive, vous ne savez pas ce que veulent les femmes qui travaillent au foyer?

Mme Blackstaffe: Susan a essayé de vous dire ceci: à n'importe quel moment de sa vie, on peut travailler au foyer, mais on ne le fait pas nécessairement en continu pendant toute sa vie. On peut s'être retiré de la population active pour élever des enfants, pour prendre soin d'un parent âgé, et on peut tout aussi facilement réintégrer la population active. Donc, cette

[Texte]

workforce. So that category of people you are talking about, in a specific timeframe, is not a static category.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): I realize it is not static, but it is pretty stable at 2 million; and that is a fairly sizeable figure.

Ms Johnson: Could I just say something on that too? I guess I can only speak for the trade union movement too; the UAW.

One of the things we have found disturbing about pensions for homemakers is that in society today, what the women of today are advocating and promoting is the sharing of home-making and the sharing of bringing up families. In a lot of instances among the people I work with in the UAW, certainly in the younger generation, this is exactly what is happening. Husbands and wives or partners who are living together, if they do not have children, are sharing the home-making. Men are doing all sorts of things today. And if they have a family, they are still sharing that as well.

So the question I get asked about the homemakers' pension is how can I ask for a homemaker's pension when my husband is a part homemaker too; where does he come in on it? It is a bit contradictory to some of the younger generation who are sharing all of this.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): I know a lot of those people.

Ms Aitken: You made the statement that it is pretty static at 2 million, in terms of the number of homemakers who are in there. We are talking about 60% of married women being in the workforce at this time, and we are talking about that increasing. So it does not look as if it is too static at 2 million.

The other end of it too is that in terms of, I suppose, trying to say that perhaps we have not talked to women who are working at home, and that we speak on behalf of working women, an awful lot of those women themselves have a double workday, so they are homemakers and in the paid labour force as well. So I think in terms of that, we are quite in touch with what is going on as far as those women are concerned as well.

Ms Johnson: Before we get off that subject, I guess a little way back I would have liked to have responded to something you said, Miss MacDonald, and that was your concern for the low incomes that a high percentage of our women are working in. I really wanted, hopefully, to make you feel comfortable and assure you of what we do in the trade union movement to try to ensure that women are able to have a better income and have better jobs. Just within the last couple of years, on the issue of daycare alone, the Ontario Federation of Labour, which is all the union affiliates of the Ontario federation, had daycare forms across the countryside to promote better daycare for women who wanted to go out in the workforce. Of course, all the unions are doing their share and their part in trying to organize unorganized women in the low-wage areas. The unions themselves to a lot of education in educating women about the positions they are in, either in unions or out of unions, on low wages and trying to get political action for equal pay for work of equal value. At the present time the

[Traduction]

catégorie de gens à laquelle vous faites référence n'est pas immuable.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je m'en rends compte, mais elle se maintient à environ 2 millions de personnes; c'est un nombre assez important.

Mme Johnson: Pourrais-je ajouter quelque chose? Je ne peux parler, moi aussi, que des syndicats, des T.U.A.

Au sujet des pensions pour les travailleurs au foyer, nous avons fait une constatation étonnante; dans notre société, les femmes réclament le partage des tâches ménagères et d'éducation des enfants. Dans bien des cas, parmi les gens avec qui je travaille aux T.U.A., au moins chez les plus jeunes, c'est précisément ce qui se produit. Les conjoints, de droit ou de fait, partagent les tâches ménagères s'ils n'ont pas d'enfant. De nos jours, les hommes font beaucoup de tâches. Et même s'il y a des enfants, ils continuent de participer aux travaux.

Lorsque je discute des pensions pour les travailleurs au foyer, on me demande toujours comment la ménagère peut-elle réclamer une pension si son mari participe également aux tâches ménagères? Certains jeunes, qui partagent les tâches, y dénotent une certaine contradiction.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je connais beaucoup de gens dans la même situation.

Mme Aitken: Vous avez dit que le nombre se maintient à deux millions de personnes, deux millions de travailleurs au foyer. Nous disons qu'environ 60 p. 100 des femmes mariées travaillent à l'extérieur du foyer à l'heure actuelle et que la proportion augmente. Donc, ce nombre de deux millions ne se maintiendra pas.

Une autre chose qu'il faut ajouter aussi: nous n'avons peut-être pas parlé aux femmes qui travaillent à la maison, nous parlons au nom des femmes qui font partie de la population active, mais il faut dire que bon nombre de ces femmes ont une double journée de travail; elles sont à la fois ménagère et participante à la population active. Je crois donc que malgré tout, nous sommes assez bien sensibilisés aux désirs de ces femmes.

Mme Johnson: Avant de changer de sujet, j'aimerais répondre à quelque chose que vous avez dit il y a quelques instants, mademoiselle MacDonald; il s'agit du haut taux de femmes qui travaillent à des salaires peu élevés. Je voudrais vous rassurer et vous dire ce que les syndicats font pour augmenter le revenu des femmes et leur procurer des emplois plus intéressants. Depuis quelques années, pour les garderies, la Fédération ontarienne du travail, qui regroupe beaucoup de syndicats ontariens, a tenu des colloques sur les garderies partout dans la province, pour promouvoir la question des garderies à l'intention des femmes qui voudraient se joindre à la population active. De plus, tous les syndicats essayent de regrouper les femmes non syndiquées qui travaillent pour de petits salaires. Les syndicats jouent un grand rôle dans l'éducation des femmes sur leur situation, que ce soit au sein du syndicat ou à l'extérieur, sur leur salaire et sur les mesures politiques à prendre pour obtenir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. À l'heure actuelle, la Fédération

[Text]

Ontario Federation of Labour again is having forms on affirmative action, which is again going to try to get not only women in the trade union movement but in the community to begin to understand affirmative action and working with companies to bring women into the hiring.

• 1640

First of all, even the hiring process—there is just an awful lot there that does not come into pensions that I am not going to get into, but we do understand all those things... everything sort of goes along with the pension issue. The pension issue is just not an issue on its own for any of us. For some of us it is a new issue we are into because we have been so involved in the issues of even motivating women, even getting women in unions to be able to understand that they should come out to union meetings and understand how to deal with a husband who says: What the hell do you mean you are going to go to a union meeting?; union meetings are for me, not for you; you have been working all day and you have kids here; how about my laundry?... that sort of thing. That is an education that started many years ago, and we are still struggling with that. Women are still struggling with that. But we are into pensions now. It is hard to understand, but we are happy about it.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: I would like to welcome our guests here today. I might say—I do not think to the surprise of my colleagues on the committee—I feel somewhat more comfortable with your submission than I did yesterday afternoon's from the business community on pension policy. It is quite enlightening and heartening to me to hear your brief today. Thank you for restoring my faith in our society to some extent.

I think one of the key issues facing us is the decision whether to deal with the private sector and prop up the private sector pension policies and programs for vesting and inflation protection, etc. The other option is the one you have given us and other labour groups and women's groups have give us, and that is to expand the Canada Pension Plan.

What does not expanding the Canada Pension Plan do for your proposals and for the people, particularly women, your brief deals with—if this committee says the Canada Pension Plan will remain as it is and we will deal with simply improvements to the private sector?

Ms Aitken: I suppose to put it simply, in terms of women we are back to square one as far as pensions are concerned. When we are talking pension reform as far as women are concerned, we are talking drastic, dramatic, urgent pension reform to the public system.

Ms Attenborough: I think, too, we could say that the private pension system does not adequately fit the patterns of women's participation in the labour force. I know, just speaking from the experience of my union, that we are finding that because of vesting practices women in private plans never receive any

[Translation]

ontarienne du travail tient des colloques sur l'action positive; nous essayons, encore une fois, de rejoindre non seulement les femmes syndiquées, mais l'ensemble des femmes, pour qu'elles comprennent l'action positive et pour amener les entreprises à embaucher des femmes.

Tout d'abord, même dans l'embauche nous pourrions ici sortir du sujet, mais nous croyons savoir que tous ces facteurs ont une certaine incidence sur les pensions. Le problème des pensions n'est pas un problème distinct. Pour certains d'entre nous, c'est un problème nouveau parce que nous nous efforçons d'abord de motiver les femmes, de les amener à comprendre pourquoi elles devraient assister aux réunions syndicales; nous avons essayé de leur dire quoi répondre à leur mari qui dira: «Quoi? Tu veux aller à la réunion syndicale? Les réunions syndicales sont pour moi, pas pour toi, tu as travaillé toute la journée et tu dois prendre soin des enfants ici et faire mon lavage». Voilà le genre d'attitude à laquelle nous nous attaquons depuis longtemps et que nous n'avons pas réussi encore à faire disparaître. Les femmes se heurtent encore à ce comportement. Cependant, nous parlons maintenant des pensions; c'est un sujet difficile à comprendre, mais nous sommes contentes d'en parler.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos invités. Je ne surprendrai pas mes collègues du Comité en disant que je préfère votre mémoire à celui d'hier après-midi, celui des gens d'affaires. Votre mémoire me rassure. Je vous remercie d'avoir renforcer ma foi dans la société.

Un des problèmes principaux sur lesquels nous devons nous pencher, c'est de décider quoi faire avec le secteur privé, s'il faut améliorer les programmes et les politiques du secteur privé en matière de pension pour ce qui est de la dévolution et de la protection contre l'inflation, notamment. Il y a une autre possibilité, celle que vous nous présentez aujourd'hui, celle que d'autres groupes de travailleurs et de femmes nous ont présentées, c'est-à-dire d'étendre le Régime de pensions du Canada.

Qu'arriverait-il aux personnes visées dans votre mémoire, c'est-à-dire les femmes, si le Comité recommandait le statu quo pour le Régime des pensions du Canada et de simples améliorations aux régimes du secteur privé?

Mme Aitken: Très simplement, pour ce qui est des femmes et des pensions, nous reviendrions au point de départ. Si vous voulez envisager une réforme des pensions pour les femmes, vous devez envisager une réforme en profondeur et immédiate du régime public.

Mme Attenborough: On pourrait également ajouter que le régime de pension privé n'est pas adapté aux tendances de la participation des femmes à la population active. D'après ce qui se passe dans mon syndicat, je sais que les règles de dévolution des régimes privés sont telles que les femmes n'en retirent

[Texte]

benefits from them. I have the figures here somewhere. In the Ontario public service, for example, we have a figure that 68% of women never have any benefits because their contributions were never vested. They never met the vesting requirements of that plan. So that is a fairly large number: 68% of women in the Ontario public service will never receive benefits from those plans.

The Chairman: I am confused—and I am sorry to interrupt, Mr. Miller. Just on that, you said that if we just did the green paper and did not expand the public then you are back to square one. The vesting provision alone would eliminate a lot of that problem that you just said of 68%.

Ms Aitken: Those are for women who have the option first of all of purchasing private plans and also have the great benefit of being unionized too... and with the present legislation on the books we are having a hell of a job with the unionizing.

The Chairman: Sorry, Mr. Miller.

Mr. Miller: Do you have something to add, Bob, or...

Mr. Baldwin: I was just going to say that in this connection some of the numbers in the background document on private pension coverage—that is, the background document to the federal government's green paper on pension reform—are really worth looking at.

• 1645

For example for women over 45, for whom private pension coverage tends to be higher than it is for younger women, you find that about 40% of the women contributors to the CQPP were also members of private occupational pension plans. About 750,000 women over 65 with earnings below the average industrial wage are contributing to those two public programs, and only 40% of them are members of occupational pension plans or RRSP contributors. It is clear that whatever you do through regulatory reform may be of value to that 40% who belong to the occupational plans, but it is not an awful lot of help to the 60% who are not members of private plans.

Indeed, for women currently over 65, it is rather striking that in spite of the fact that nearly half of them were excluded from CQPP benefits because of the novelty of the program, as of 1979, already more women were drawing retirement benefits from that program than were drawing benefits of all types from occupational pension plans; that is, retirement benefits and survivor benefits.

Mr. Miller: I agree with Miss MacDonald in terms of hopefully the prospects for better pay for women, more attachment to the labour force, are going to improve, but you do not seem to have a great deal of confidence that that is going to improve significantly and that there will be private plans available to those individuals in the work force.

[Traduction]

jamais rien. J'ai ici des chiffres. Dans la Fonction publique ontarienne, par exemple, on voit que 68 p. 100 des femmes ne retireront jamais de prestations parce que leurs contributions ne seront jamais dévolues. Elles ne répondront jamais aux exigences de dévolution de ce régime. C'est un nombre assez imposant: 68 p. 100 des femmes de la Fonction publique ontarienne ne recevront jamais rien de ces régimes.

Le président: Je m'excuse de vous interrompre, monsieur Miller, mais je ne comprends plus. À ce sujet, vous dites que si nous n'allons pas au-delà des recommandations du Livre vert, si nous n'étendons pas le régime public, vous revenez à la case de départ. Or, la recommandation portant sur la dévolution permettrait d'éliminer le problème pour un grand nombre de ces 68 p. 100 de femmes fonctionnaires ontariennes.

Mme Aitken: Cela vise des femmes qui ont tout d'abord la possibilité d'acheter des régimes privés et qui ont également la grande chance d'être syndiquées; compte tenu des projets de loi à venir, nous avons beaucoup de difficulté à syndiquer les ouvriers.

Le président: Désolé, monsieur Miller.

M. Miller: Auriez-vous quelque chose à ajouter, Bob, ou...

M. Baldwin: J'allais tout simplement dire qu'à cet égard, certains chiffres qu'on retrouve dans le document de travail au Livre vert du gouvernement fédéral sur la réforme des pensions sont très intéressants; je parle du document de travail portant sur les régimes privés.

Par exemple, chez les femmes de plus de 45 ans qui, en général, ont une pension plus élevée que les femmes plus jeunes, vous verrez qu'environ 40 p. 100 de celles qui contribuent aux rentes du Québec souscrivent en même temps à des régimes de pension privés liés à leur travail. Environ 750,000 femmes de plus de 65 ans qui ont un salaire inférieur au salaire industriel moyen contribuent à ces deux programmes publics, mais 40 p. 100 seulement d'entre elles font partie de régimes de pension privés ou contribuent à un régime d'épargne-retraite. Evidemment, quoi que vous fassiez en matière de réforme, cela présentera un certain intérêt pour ces 40 p. 100 qui appartiennent à des régimes d'entreprises, mais pour les 60 p. 100 qui n'ont pas souscrit à un tel régime, ça ne fait vraiment pas grand-chose.

D'ailleurs, il est frappant de noter que parmi les femmes qui ont actuellement plus de 65 ans, bien que près de la moitié d'entre elles aient été exclues des Rentes du Québec parce qu'il s'agit d'un programme récent, en 1979, il y avait déjà plus de femmes qui touchaient des prestations de retraite de ce programme que de femmes qui touchaient des prestations quelconques d'un régime de pension privé. Je parle des prestations à la retraite et des prestations au survivant.

M. Miller: Je suis d'accord avec M^{me} MacDonald quand elle espère que les femmes seront mieux payées, qu'elles deviendront un élément plus stable de la main-d'oeuvre; cela dit, vous n'avez pas l'air d'avoir terriblement confiance, vous ne semblez pas penser non plus que des régimes privés seront à la disposition de ces femmes-là.

[Text]

Have you done surveys to project what attachment in the labour force women will experience over the next, let us say, decade only?

M. Mercier: C'est un thème assez difficile à envisager, à savoir qu'on pourra négocier de meilleurs régimes de pension privés. On traverse une crise économique, il y a des *lay-offs* un peu partout et chaque travailleur et travailleuse doit lutter pour sa survie. L'employeur, pour sa part, se préoccupe tant bien que mal des recommandations faites par les représentants des ceux et celles qui désirent améliorer les régimes de pension.

D'après mon expérience, après avoir négocié moult conventions collectives dans le secteur privé, je me suis rendu compte que les employeurs s'étouffaient presque de rire lorsqu'il s'agissait de négocier des conventions collectives, que l'entreprise soit représentée à fort pourcentage par des hommes ou par des femmes. Et c'est encore pire quand la représentation est faite par des femmes!

Je vous dirais bien franchement que je ne me fierais pas trop à l'entreprise privée pour l'amélioration des fonds de pension.

Mr. Miller: You . . . I am sorry.

Ms Attenborough: I was just going to say that you were asking for a figure that I have been familiar with; the forecast of the next 13 years, 71% of women will participate in the paid labour force.

Mr. Miller: And not all of them will have access to private plans. Okay.

You maintain retirement age levels at 65 in your brief. We have had a fair amount of representation which indicates that there is to be a difficult time for women between ages of 60 and 65. Did you debate within your organization the merits of reducing the retirement age to age 60 on a voluntary basis with the same benefits.

Ms Aitken: With the same benefits. As I am sure you are well aware, in negotiations we have often tried to negotiate more specifically age 55 for retirement benefits, 30 years and out. With that in view we have often made the argument, first of all, that we could create more jobs that way; secondly, that our pensioners then would not be just more or less, I guess, in Heaven's waiting room. They would have a chance to enjoy their retirement.

However, it is kind of hard to negotiate age 55 and out or reducing the retirement age when right now the present the majority of retirees have nothing but a retirement in poverty to look forward to.

Mr. Miller: So you are talking specifically about private plans in negotiating.

Ms Aitken: Yes.

• 1650

Mr. Miller: What about the public sector, OAS and CPP?

Ms Johnson: Is that not discriminatory? Did not we get rid of that some while back, where women should retire at 60?

[Translation]

Avez-vous cherché à faire des projections sur l'évolution des femmes au travail, ne serait-ce qu'au cours des dix prochaines années, en termes de stabilité?

Mr. Mercier: This is a difficult subject to tackle, the matter of better private plans. We are going through an economic crisis, we are seeing lay-offs everywhere and each and every worker, male and female, are fighting for survival. As to the employer, he takes into account or not the recommendations from people who are trying to improve pension plans.

In my experience, after many bargaining sessions in the private sector, I came to realize that the employers were laughing so much they were choking when the time came to start bargaining whether the bargaining units were mainly male or female. And it is much worse when the representatives are women!

If I were you, I would not count very much upon private enterprise to improve pension plans.

M. Miller: Vous . . . je suis désolé.

Mme Attenborough: Vous avez demandé un chiffre que je connais particulièrement bien; on prévoit qu'au cours des treize prochaines années, 71 p. 100 des femmes appartiendront à la main-d'oeuvre payée.

M. Miller: Mais elles n'auront pas toutes accès à des régimes de pension. Bien.

Dans votre mémoire, vous réclamez le maintien de l'âge de la retraite à 65 ans. Beaucoup de gens sont venus nous dire que les femmes de 60 à 65 ans avaient de grandes difficultés. Est-ce que vous avez envisagé la possibilité d'une retraite facultative à 60 ans avec les mêmes avantages.

Mme Aitken: Avec les mêmes avantages. Comme vous le savez, il nous est souvent arrivés au cours de négociations de réclamer le versement de la retraite à 55 ans, après trente ans de service. Cela dit, nous avons souvent prétendu que, premièrement, cela permettrait de créer plus d'emplois, deuxièmement, que nos pensionnés auraient ainsi le temps de profiter de leur retraite, et ne devraient pas attendre d'être au seuil de l'éternité.

Toutefois, il est difficile de défendre les mérites d'une retraite à 55 ans ou à un âge plus jeune que celui de la retraite actuelle quand la majorité des retraités ne peuvent espérer qu'une retraite dans la pauvreté.

M. Miller: Par conséquent, quand vous parlez de négociations, vous parlez des régimes privés.

Mme Aitken: Oui.

M. Miller: Et le secteur public, la sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada?

Mme Johnson: Est-ce que ça n'est pas discriminatoire? Est-ce que cette disposition n'a pas été supprimée il y a quelque

[Texte]

Mr. Miller: No, no.

Ms Johnson: Is that what you are talking about?

Mr. Miller: I hope I am not misrepresented on this.

Ms Johnson: I am glad I heard it wrong. I am sorry.

Mr. Miller: No, what I am saying is that there is a serious problem of income in age 60 to 65 in women particularly because they do not have access to OAS and CPP or GIS. What I am asking is if the CLC or the women's committee have discussed within their organization reducing the retirement age on a voluntary basis, for both men and women, to age 60.

Ms Aitken: The short answer to that on behalf of the equality committee is no; but we will definitely go away and take a good look at it.

Was there a long answer from the CLC pension brief?

Mr. Baldwin: Yes, there is a long answer, because initially there was a period of time when we were looking at the possibility of reducing the age of eligibility for benefits across the board. To be perfectly candid, the implications for the C/QPP contribution rate and required OAS, GIS costs of a universal, across-the-board reduction in the age of eligibility led us to back off from it.

What appears in the CLC proposal for pension reform is something of a compromise between some people's initial desire for an across-the-board reduction to age 60 and the view of some others that that was hard to justify. What is proposed in there is that people who are involuntarily retired for reasons of ill health, long periods of unemployment after age 60, are de facto retired and therefore ought to have the benefits made available to them.

I guess the one other thing we have begun to look at in this regard... and it is something that has, I believe, had an impact on the CPP benefits paid to women currently over 65—is the adequacy of the standard drop-out provision under the Canada Pension Plan, which really has only become an operative part of that plan within the last year or two. The fact that it was not operative in practice before 1966 I think has had a significant impact on the CPP retirement benefits paid to women currently over 65. You would be perfectly correct in drawing the inference from that remark that the women contributors to the C/QPP do appear to leave the paid labour force prior to age 65, and that may underline the general point you are making, which is that there is a problem during that time period.

I guess the one other thing I would add about our own considerations vis-à-vis the general question of making, say, public pension benefits available on an actuarially reduced basis, or something like that, prior to 65 is that we viewed our

[Traduction]

temps, l'obligation pour les femmes de prendre leur retraite à 60 ans?

M. Miller: Non, non.

Mme Johnson: C'est de cela que vous parlez?

M. Miller: J'espère qu'on ne se méprendra pas.

Mme Johnson: Je suis heureuse d'avoir mal entendu. Je suis désolée.

M. Miller: Non, je vous disais que les femmes en particulier qui ont entre 60 et 65 ans ont de graves problèmes de revenu car pendant cette période, elles ne touchent ni la sécurité de la vieillesse, ni le Régime de pensions du Canada, ni le Supplément de revenu garanti. Je vous demande si le Congrès du travail ou le Comité des femmes ont discuté de la possibilité de ramener l'âge de la retraite à 60 ans pour les femmes et pour les hommes, et ce sur une base facultative.

Mme Aitken: L'opinion du Comité sur l'égalité est claire: c'est non. Cela dit, c'est une chose que nous avons l'intention d'étudier sérieusement.

Est-ce que dans le mémoire du Congrès, il y avait une réponse plus longue à cette même question?

M. Baldwin: Oui, cette question est développée, parce qu'au départ, nous avons envisagé la possibilité de réduire pour tout le monde l'âge où l'on peut commencer à toucher des prestations. Pour être parfaitement honnêtes, nous avons fini par nous écarter de cette option lorsque nous avons vu ce que cela signifiait pour les taux de contributions au Régime de pensions du Canada et aux Rentes du Québec ainsi qu'à la Sécurité de la vieillesse et au Supplément de revenu garanti.

En fin de compte, dans son exposé sur les pensions, le Congrès propose un compromis entre ce que réclamaient les gens, une réduction généralisée de l'âge de la retraite à 60 ans et l'opinion de certains qui trouvaient cela difficile à justifier. Maintenant, les gens qui pour des raisons de santé restent sans travailler pendant de longues périodes après l'âge de 60 ans sont en fait retraités et devraient pouvoir toucher les prestations qui leur reviennent.

Maintenant, il y a autre chose que nous avons commencé à étudier et qui a des effets sur les prestations versées aux femmes qui ont actuellement plus de 65 ans par le Régime de pensions du Canada, c'est la clause standard de renoncement du Régime de pensions du Canada qui ne fonctionne vraiment que depuis un an ou deux. En fait, comme cette clause n'était pas vraiment appliquée avant 1966, cela a fini par avoir des effets sur les prestations qui sont actuellement versées par le Régime de pensions du Canada aux femmes qui ont plus de 65 ans. Vous auriez parfaitement raison d'en conclure que les femmes qui contribuent aux Rentes du Québec et au Régime de pensions du Canada semblent quitter la main-d'œuvre payée avant l'âge de 65 ans, ce qui aurait tendance à confirmer que cette période-là pose un problème particulier comme vous l'observez.

Une dernière considération au sujet de la possibilité de débloquer les prestations de pensions publiques sur une base actuarielle réduite, par exemple, c'est-à-dire avant l'âge de 65 ans: nous avons considéré que nos propositions permettraient

[Text]

proposals as constituting a decent retirement income for people over 65, and it did not seem to make an awful lot of sense to say that this was what is minimally required by people and then to start offering it on a reduced basis prior to age 65. The other concern we had was that even if it were available, it was something that would most likely be used by workers who were in a relatively good private pension position; in other words, workers who were in a position to supplement reduced benefits beginning at age 60 with private-source retirement incomes.

So given all of those things, we stuck with age 65 as the general age of eligibility for these benefits. But as I said, we are particularly concerned about involuntary retirement prior to age 65.

The Chairman: Mr. Dobell.

Mr. Dobell: I have just been musing that on this issue, when you think about women's issues, given mortality tables and the way they are, concerns for greater longevity come forward quite prominently.

• 1655

We did hear some discussion, particularly in Vancouver, suggesting that as life goes on and lifespans increase, we should be looking at increasing the age of eligibility; partly to cap costs, for reasons that you just alluded to, and partly because there are a lot of things one can do as part of the active labour force after age 65, and it seems odd to go in the direction of social policy that will have people retire and then live 20 or 30 or 40 active years after retirement.

Just in advice on that balancing act between the concerns for getting people out of the labour force early to create room for other people to come in and keeping people in the labour force because that is a form of participation in society that is preferred, where do you come out when you think about it? Women, after all, live seven or eight years longer than men already; they already have the problems of greater longevity in front of them. How should you respond if you are thinking a little bit ahead of this current economic recession and thinking about what the policy direction should be?

Ms Blackstaffe: I guess one of the things in the discussion is the whole question of work and how that is defined right now. I think the first thing that raises for me and for the union movement as a whole—in fact, we had a conference last week on technological change, and the key points that came up were that most of the projections currently are for long-term unemployment to continue in double digits for some time; and with the encouragement of the introduction of technological change, that projection can only be worsened effectively, not improved.

I think it becomes a question much more of what we value as work right now. Even in the labour movement, for example, we have things like sabbatical leaves and paid educational leaves and so on. Maybe we should not be classifying them in those terms; maybe they will just become another form of work. I agree with you that the tendency should be that

[Translation]

de donner aux gens de plus de 65 ans un revenu décent pour leur retraite et qu'il ne servait pas à grand-chose de dire que tel était le minimum nécessaire pour ajouter que ceux qui voudraient prendre leur retraite avant 65 ans devraient se contenter de moins. Cela dit, même si c'était possible, seuls les travailleurs qui ont également une pension privée relativement solide profiteraient de cette possibilité. Autrement dit, les seuls qui accepteraient la retraite anticipée seraient des travailleurs en mesure de compléter leurs prestations réduites par des revenus de retraite de sources privées.

Compte tenu de tous ces facteurs, nous avons décidé de conserver l'âge de 65 ans. Mais comme je vous l'ai dit, ce sont les cas de retraite involontaire avant 65 ans qui continuent à nous inquiéter.

Le président: Monsieur Dobell.

M. Dobell: J'ai réfléchi à cette question et en me penchant sur les problèmes particuliers des femmes, les tables de mortalité, etc., je me suis rendu compte que le problème de longévité ressortait particulièrement.

Plusieurs témoins nous ont parlé de cet aspect, en particulier à Vancouver, où on nous a dit que l'espérance de vie ne cessant d'augmenter, nous devrions envisager de repousser l'âge de la retraite. Cela, en partie pour rentrer dans les coûts, en partie pour les raisons que vous venez de mentionner et en partie parce que les gens de plus de 65 ans ont encore une grande contribution à faire; en effet, une politique sociale qui demande aux gens de prendre leur retraite pour vivre encore 20, 30 ou 40 années actives, semble assez bizarre.

Que pensez-vous de cet équilibre qu'il faudrait trouver entre la nécessité de faire de la place pour les générations montantes et celle de laisser les gens participer à la société aussi longtemps qu'ils le souhaitent. Quelles sont vos conclusions à ce sujet? Après tout, les femmes vivent déjà sept ou huit ans de plus que les hommes. Elles ont déjà, au départ, un problème de longévité. Quand vous essayez de voir un peu plus loin que cette récession économique, quand vous pensez à l'orientation future de notre société, quelle est votre position?

Mme Blackstaffe: C'est le travail et la définition qui prévaut actuellement qui est en question ici. La première idée qui me vient à l'esprit, c'est également une préoccupation pour l'ensemble du mouvement syndical... soit dit en passant, nous avons eu une conférence sur les changements technologiques la semaine dernière et, à cette occasion, on n'a cessé de répéter que l'on prévoyait que la proportion de chômeurs resterait supérieure à 10 p. 100 pendant très longtemps encore. Cela dit, les changements technologiques ne peuvent qu'aggraver cette projection, en aucun cas, l'améliorer.

Cela nous ramène en fait à la question de savoir ce qui a, pour nous, valeur de travail à l'heure actuelle. Même dans le mouvement syndical, par exemple, nous avons des congés sabbatiques, des congés d'études payés, et cetera. Peut-être les étiquettes de ces manifestations sont-elles fausses, peut-être cela deviendra-t-il un autre aspect du travail. Je suis d'accord

[Texte]

individually, as members of this society, most people would probably feel psychologically and financially better off if they were working most of their lives. But maybe work should be defined slightly differently, and maybe it will have to take on a different form.

Inevitably it links in with the whole pension discussion, but it is not something that you can draw the line on now. I think that is probably the shift we are seeing taking place right now.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: I just have one other question on page 19 of your brief. This may be more technical than we need to get into.

We have had some representation that present contributions to the CPP are a form of regressive taxation, in that low-income earners are contributing an amount equal to high-income earners. Your brief indicates that that is balanced out in post-retirement. Could anybody comment on that? We had representation the day before yesterday from the National Anti-Poverty Organization that the way the CPP is funded is really costing people with a low income a greater amount percentage-wise, in terms of contribution, than it does higher-income earners, because there is a cap on contributions.

This indicates—your number 4—and you are I think commenting on some representations that we have had. Your sentence on page 20 says:

Moreover, thanks to the Year's Basic Exemption, it makes the lifetime income of low earners more equal to that of high earners. It is, therefore, progressive in its impact on pre- and post-retirement incomes.

I need some explanation for that. I do not quite understand it.

Ms Blackstaffe: I can try to explain it.

Given that we are all faced with the basic exemption, when you are a high earner, that exemption is going proportionately to affect you less than it is going to affect somebody who is a low-income earner. I believe right now the YBE is \$1,800. So if you are earning \$18,500, for example, and that basic exemption is taken off that, you are then going to be paying contributions on about \$16,000-odd. But if you are only earning \$9,000 a year, for example, then your basic exemption is going proportionally to be that much greater.

• 1700

Mr. Miller: I will work on that. I think there are three other people who have questions so maybe I can work on that myself and with your committee. Thank you very much.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

I am pleased to see the women's committee of the CLC here this afternoon. We had a very able brief before by the CLC itself and we are glad to see them back.

[Traduction]

quand vous dites qu'individuellement, en notre qualité de membres de la société, nous nous sentirions probablement bien mieux psychologiquement et financièrement si nous travaillions pendant la plus grande partie de notre vie. Mais peut-être faudrait-il modifier quelque peu la définition du travail, lui ouvrir de nouvelles perspectives.

Inévitablement, cela nous ramène à la discussion sur les pensions, mais, pour l'instant, il est impossible de tirer une ligne. C'est probablement un glissement idéologique auquel nous assistons en ce moment.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Une dernière question à propos de la page 19 de votre mémoire. Nous n'avons probablement pas besoin de voir les choses d'un point de vue aussi technique.

On nous a dit que les contributions actuelles au Régime de pensions du Canada sont une forme d'imposition régressive. En effet, la contribution des gens à faible revenu est égale à celle des gens à revenu élevé. Dans votre mémoire, vous dites que cela s'équilibre après la retraite. Pouvez-vous développer? Avant-hier, l'Organisation nationale contre la pauvreté est venue nous dire que le système de financement du Régime de pensions du Canada coûtait proportionnellement plus cher aux gens à faible revenu qu'aux gens à revenu élevé à cause du maximum des contributions.

Au paragraphe 4, vous faites des observations sur les témoignages que nous avons entendus. À la page 20, vous dites:

De plus, grâce à l'exemption de base annuelle, le revenu à vie des gens à faible revenu s'aligne sur celui des gens à revenu élevé. Par conséquent, c'est une mesure progressive dans ses effets sur les revenus avant et après la retraite.

J'aimerais bien qu'on m'explique cela. Je ne comprends pas très bien.

Mme Blackstaffe: Je vais essayer.

Comme nous avons tous l'exemption de base, plus vos gains sont élevés, moins vous serez affecté proportionnellement par cette exemption qu'une personne qui gagne peu. Je crois qu'à l'heure actuelle, l'exemption annuelle de base est de \$1,800. Par conséquent, si vous gagnez \$18,500, vous déduisez l'exemption de base et vous versez des contributions sur quelque \$16,000. Par exemple, si vous ne gagnez que 9,000 dollars par année, alors votre exemption de base sera proportionnellement plus importante.

M. Miller: J'y travaillerai. Je pense qu'il y a trois autres personnes qui ont des questions, alors je peux peut-être y travailler personnellement avec le Comité. Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Je suis ravi de voir le comité des femmes du C.T.C. ici cet après-midi. Le C.T.C. comme tel nous a présenté un excellent mémoire et nous sommes ravis de vous revoir à nouveau.

[Text]

I think the women's committee's being here just emphasizes what we have all been saying: that this task force is spending an awful lot of time in trying to understand and make some significant recommendations with respect to women's pension issues.

I agree with a lot of the general philosophy of what is in the brief before us today, and, being on the same philosophical side of many of the issues, I guess it causes me more concern when there are two or three matters that I do not agree with very much at all.

It does bother me, Mr. Chairman, that in this day when it will take about \$3 billion to bring mostly senior women up to the poverty line we still have groups, including this group this afternoon, who have excellent research facilities and I am sure are very well-meaning philosophically, that are going to talk still in terms of significantly increasing the Old Age Security. I wonder if they can just reiterate shortly for me again just why they are pushing for a significant OAS increase which goes to everybody, including many of those who do not really need it, with no questions about taxing back some of the moneys or that sort of thing, rather than pushing a significant amount of extra money, which might be up to \$3 billion, to our seniors, mostly women, who really do need it at the present time.

Ms Attenborough: I was going to say that you are right in your last statement that there are a significant number of women who need an increase right now. That we have tried to approach by advocating an immediate increase in the GIS to offset some of that as well. However, we have outlined our problems with the welfare connotations of the GIS, and therefore we want to bring the OAS back in line with where it was originally designated to be when the CPP was developed.

Mr. Weatherhead: If your concerns about the welfare connotations are your main reasons for pushing for a big increase in the OAS, I suppose there can be different opinions on this no matter what. However, when we were in Calgary last week we had a good brief by the CUPE of Alberta talking along the same lines and asking for, I think, an increase in the OAS for the same reasons about the welfare connotations, and right afterwards we had a brief by the—I forget their exact name, but say a federation of Alberta seniors that were well representative of seniors from different backgrounds around the province, which told us quite frankly that they had sat in the back of the room and listened to the CUPE proposals and they just did not agree at all that at present there are any welfare connotations with GIS at all. I am not saying that is the definitive last word on the issue, because there will be differences of opinion, but I think we were all at that time . . .

I am sure the members who were there will remember the excellent, first-rate presentation these seniors made to us. They did it in a very professional way, but a very caring and

[Translation]

Je pense que le comité des femmes est là simplement pour mettre l'accent sur ce que nous avons tous dit: à savoir que ce groupe de travail consacre énormément de temps à essayer de comprendre les problèmes de pension des femmes et de faire des recommandations importantes à ce sujet.

Généralement je suis d'accord sur la philosophie générale du mémoire qu'on nous a soumis aujourd'hui et ayant la même pensée philosophique sur beaucoup de questions, je présume que cela m'inquiète davantage lorsqu'il y a deux ou trois aspects sur lesquels je ne suis pas très d'accord.

Je m'inquiète, monsieur le président, de ce qu'à notre époque, alors qu'il faudra environ 3 milliards de dollars pour amener la plupart des femmes âgées au seuil de la pauvreté, des groupes, y compris le groupe qui comparait devant nous cet après-midi, dotés d'excellents moyens de recherche et très bien intentionnés, j'en suis sûr, des groupes nous parlent d'un accroissement sensible de la sécurité de vieillesse. Je me demande s'ils pourraient brièvement répéter les raisons pour lesquelles ils insistent sur une augmentation importante de la sécurité de vieillesse, qui est accordée à tout le monde, y compris à beaucoup qui n'en ont pas vraiment besoin, sans qu'il soit question d'imposer une partie de ces fonds ou autre chose, au lieu d'insister pour qu'une partie importante de ces sommes additionnelles, pouvant représenter jusqu'à 3 millions de dollars, aille à nos personnes âgées, surtout aux femmes, qui en ont présentement le plus besoin.

Mme Attenborough: J'allais dire que vous avez raison lorsque vous dites dans la dernière partie de votre déclaration qu'un nombre important de femmes ont un besoin immédiat d'une augmentation. Que nous avons essayé de proposer une augmentation immédiate du S.R.G. pour répondre à ce besoin également. Toutefois, nous avons mentionné les problèmes que pose le S.R.G., car on l'associe au bien-être, c'est la raison pour laquelle nous voulons ramener la sécurité de vieillesse là où elle était au départ, lorsque le R.P.C. fut conçu.

M. Weatherhead: Si la principale raison pour laquelle vous insistez pour une augmentation importante de la sécurité de vieillesse est la connotation de bien-être social, je présume qu'il peut y avoir des opinions divergeantes sur cette question, peu importe ce qu'on en dit. Toutefois, la semaine dernière à Calgary nous avons reçu un excellent mémoire présenté par le S.C.F.P. de l'Alberta où l'on traitait de la question dans les mêmes lignes et où on demandait une augmentation de la sécurité de la vieillesse pour les mêmes raisons, à cause d'une connotation de bien-être; et tout de suite par après nous avons reçu un mémoire de . . . j'oublie leur nom, mais disons une fédération des personnes âgées de l'Alberta, qui était très représentative des personnes âgées des différents milieux de cette province, lesquelles nous ont dit très franchement qu'elles avaient écouté les propositions du S.C.F.P. et qu'elles ne pensaient pas du tout que le S.R.G. avait une connotation de bien-être, quelle qu'elle soit. Je ne dis pas que c'est le dernier mot sur la question, car il y aura des divergences d'opinion, mais je pense qu'à ce moment-là nous étions tous . . .

Je suis sûr que les membres qui étaient là se souviendront de l'exposé de première classe présenté par ces personnes âgées. C'était fait de façon très professionnelle, mais aussi de façon

[Texte]

conscientious way too. They said frankly that initially, when GIS first came out, there might have been some concerns about that. But it is not a means test: people can have their own homes and what-have-you and still get GIS.

• 1705

It is not a means test like the old-fashioned means test. It is an incomes test. And they say that from their knowledge of their own people out in Alberta—and they thought it was the same around the country—the seniors now do not regard the GIS as a welfare situation at all.

I do not know whether you have had any conflicting ideas there. I know what you have said to us this afternoon, but do you want to comment on my statement, or on the Alberta seniors' statements?

Ms Aitken: On the Alberta seniors' statement, I am sure they are entitled to their opinion.

Mr. Baldwin: There are a few other things to be said about this. One is if, for example, in your desire to improve the situation for the current elderly you want to adopt measures which are going to exclude those with high earnings—for example, you would prefer to allocate a fixed amount of resources through GIS rather than OAS—one of the things to remember is that you have a relatively small group that you can exclude. Another one of the background papers published with the green paper was a background note on sources and distribution of income of the current elderly. One of the things that document tells us is that of the 2,270,000 people over 65 in Canada in 1979, only 3.8% of them had incomes above \$25,000 a year. So to presume that by excluding the higher income elderly from whatever it is you want to do—it is not going to free up an awful lot of resources to direct to other people, because the high-income elderly are, frankly, such a small portion of your total elderly population.

I think too there is a premise that tends to underlie the question which we have not adopted, or accepted, and that is that there is a fixed pie to divvy up. Certainly when we were here before, one of the points we tried to make very emphatically was that if you want to talk seriously about pension reform, you have to talk seriously about allocating more of society's income to people over 65. It does not matter whether you do it through the private sector or some other sector; that reality will always stare you in the face. So as I say, there is a premise underlying your question that we have not accepted.

I will remind you of Edith's experiences working with retirees, which I need say no more about. I am recalling the session that I had with some of you early in May. The point was being made, and not challenged, that about 15% of the elderly population whose incomes would suggest that they are eligible for GIS are not, for some reason or other, drawing it. I am not familiar with the origins of the data, but it is certainly something worth pursuing in the context of this general

[Traduction]

dévouée et consciencieuse. Elles ont dit franchement qu'au départ, lorsque le S.R.G. est arrivé, cela a pu soulever quelques inquiétudes, mais que ce n'est pas basé sur les avoirs: les gens peuvent être propriétaires de leur demeure et avoir d'autres biens, tout en ayant droit au S.R.G.

Ce n'est pas lié aux ressources comme ce l'était autrefois. C'est lié au revenu. Elles nous ont dit que d'après ce qu'elles savaient de leurs propres gens en Alberta—et elles croyaient que c'était la même chose partout au pays—les personnes âgées ne considèrent pas le S.R.G. comme des prestations de bien-être.

J'ignore si vous avez eu des opinions divergentes à ce sujet. Je sais ce que vous nous avez dit cet après-midi, mais voulez-vous commenter mes déclarations ou celles des personnes âgées de l'Alberta?

Mme Aitken: Pour ce qui est l'opinion des personnes âgées de l'Alberta, je suis sûre qu'elles ont droit à leur opinion.

M. Baldwin: Il y a autre chose à dire à ce sujet. Par exemple, si dans votre désir d'améliorer le sort des personnes âgées actuelles, vous voulez adopter des mesures qui excluront celles qui ont des revenus élevés—par exemple, si vous choisissiez d'affecter un montant fixe de ressources au S.R.G. plutôt qu'à la sécurité de la vieillesse—l'une des choses dont il faut se souvenir, c'est que le groupe qu'on peut exclure est relativement petit. Un autre document de base publié avec le Livre vert portait sur les sources et la répartition du revenu chez les personnes âgées; l'une des révélations de ce document, c'est que sur les 2,270,000 personnes âgées de plus de 65 ans au Canada en 1979, 3,8 p. 100 ont un revenu dépassant 25,000 dollars par année. Il est donc faux de présumer qu'en excluant les personnes âgées à revenu élevé des mesures adoptées vous allez libérer des ressources importantes et pouvoir les réorienter vers d'autres personnes, car franchement les personnes âgées à revenu élevé représentent une portion vraiment petite de la population âgée totale.

Il existe une prémisse sous-jacente à la question, que nous n'avons pas adoptée, c'est que le montant à diviser est fixe. Précédemment, l'un des points sur lequel nous avons mis l'accent, c'est que, si l'on veut parler sérieusement de la réforme des pensions, il faut envisager d'affecter une plus grande part des revenus de la société aux personnes de plus de 65 ans. Peu importe que cela se fasse par le truchement du secteur privé ou d'autres secteurs; il y aura toujours cette réalité en face de vous. Je le répète, il y a toujours cette prémisse sous-jacente à votre question, que nous n'avons pas acceptée.

Je vous rappelle l'expérience d'Edith auprès des retraités sans qu'il soit nécessaire d'en dire davantage. Je me souviens de la réunion que j'ai eue avec certains d'entre vous au début de mai. On a dit, sans que ce soit contesté, qu'environ 15 p. 100 des personnes âgées que leurs revenus rendaient admissibles au S.R.G., ne le touchaient pas pour une raison ou pour une autre. J'ignore d'où viennent ces données, mais c'est certainement quelque chose qui mérite d'être étudié quand on

[Text]

question about whether people readily respond to the availability of GIS.

The last thing I will do is remind you that all income-tested and needs-tested programs do give rise to rather odd incentives to people to rearrange their affairs so as to maximize income-tested benefits. I am not going to sit here and tell you that we have a large number of cheaters among Canadians over 65, but the incentive is there. And it is inescapable.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, Mr. Baldwin has brought up a number of interesting points, which we should debate at some length at some time. But I think there is quite a difference between those 3% who are over \$25,000 and the people who are still below the poverty line. I think many in this committee are going to want to target a lot of additional money, as much as possible, to those people who are actually below the poverty line. That is where the real disgrace in the country is at the present time.

We are not saying that most seniors have a lot of income. Most of them do not have a lot of income. Very few have a lot of income. But when you have to target a little bit . . . I am not saying myself there is just one pie to be divided up—but when you have to target to get rid of those particular—mostly women; I think three-quarters, or four-fifths, of women below the poverty line—then I think that is where it should go.

I would just like to go to another point. It seems on this homemakers' pension issue that while it is certainly not your only point, one of your main points there for not going along with the National Action Committee's proposals on homemakers' pensions is that there are 60% of women between 17 and 65 in the labour force. I am not sure whether that is full work or part-time and full-time work. In any event, that means there is 40% that are not in the labour force.

• 1710

I think one of the women on your committee had some up-to-date figures of what you hope is going to happen or what someones hopes is going to happen in the next few years, and maybe it was up to 70%, was it? But still, if you take that as a given, there would still be 30% that would not be. Now it is true that some will be in and out of the labour force, like perhaps most of you women, raising children and what have you. It seems to me, and I think Miss MacDonald was getting at this too, that a lot of them really will never be in the labour force at all, or hardly at all, during their working lives—the women working on the farms who could now under new legislation get wages but who never do get wages from their farm spouses or what have you; the women in the smaller towns and villages; the women in the outports and what have you—where are they going to get significant jobs during their working lives? I think when you push for expanding the CPP which I am more or less in favor of, you are recognizing some of that, but I guess without making too much of a speech about the thing, if you even have 30% of the women who most of the time will not be in the labour force, do you not think

[Translation]

se demande si les personnes âgées se prévalent vraiment du S.R.G. mis à leur disposition.

En fin de compte, je vous rappellerai que tous les programmes liés aux ressources ou aux revenus incitent les gens à réorganiser leur affaire afin de tirer le maximum de ces prestations liées au revenu. Je ne vous dirai pas qu'il y a beaucoup de tricheurs chez nos Canadiens de plus de 65 ans, mais la motivation existe. Et on ne peut pas y échapper.

M. Weatherhead: Monsieur le président, M. Baldwin a soulevé bon nombre de points intéressants dont nous devrions discuter longuement. Je pense qu'il y a une différence entre ces 3 p. 100 qui gagnent plus de 25,000 dollars et ceux qui sont toujours en-deçà du seuil de pauvreté. Je pense que beaucoup de membres du Comité voudront qu'une grande part des sommes additionnelles, dans la mesure du possible, aille à ceux qui sont vraiment en-deçà du seuil de pauvreté. Cette situation est présentement une vraie honte pour le pays.

Nous ne disons pas que la plupart des personnes âgées ont un revenu suffisant, tout au contraire. Très peu ont un revenu suffisant. Mais lorsque vous devez fixer un objectif quel qu'il soit—je ne prétends pas qu'il n'y ait qu'un gâteau à se partager—mais lorsque vous devez fixer des objectifs pour éliminer ces cas particuliers—surtout les femmes; je pense que les trois quarts ou les quatre cinquièmes des femmes vivent en-deçà du seuil de pauvreté, alors c'est là que l'argent devrait aller.

Je voudrais passer à autre chose. Sur la question des pensions pour les ménagères, quoi que ce ne soit certainement pas vous qui ayez soulevé ce point, l'une des principales raisons pour lesquelles vous n'acceptez pas les propositions du Comité d'action nationale à ce sujet, est que 60 p. 100 des femmes entre 17 et 65 ans sont dans la population active. J'ignore s'ils occupent des emplois à plein temps ou à temps partiel. De toute façon cela signifie qu'il y en a 40 p. 100 qui ne sont pas dans la population active.

Je pense que l'une des dames du Comité avait des chiffres récents sur ce que vous espérez voir se produire ou ce que quelqu'un espère voir se produire au cours des prochaines années, et c'était peut-être 70 p. 100, n'est-ce pas? Mais même si l'on prend cela comme acquis, il y en a toujours 30 p. 100 qui ne sont pas dans la population active. Maintenant il est vrai que certaines travailleront pendant un certain temps et s'arrêteront pour la plupart afin de s'occuper de leurs enfants et pour d'autres raisons. Il me semble, et je pense que M^{lle} MacDonald y arrivait également, que beaucoup d'entre elles ne seront jamais dans la population active du tout, quasiment pas, pendant toute leur vie active . . . Les femmes travaillant sur les exploitations agricoles qui, en vertu de cette nouvelle loi, pourraient obtenir des salaires, mais qui n'en auront jamais de leurs conjoints agriculteurs ou de quiconque; les femmes dans les petites villes ou villages; les femmes habitant les endroits éloignés . . . où ces femmes pourront-elles trouver du travail qui en vaille la peine durant leur vie active? Je pense que vous reconnaissez cette situation dans une certaine mesure lorsque vous insistez pour un élargissement du R.P.C., ce sur

[Texte]

there is some grounds for reconsidering this whole question of homemakers' pensions?

Ms Attenborough: I guess basically our response to that would be that we feel that our proposals to the pension system would provide that 30% with an adequate retirement pension, based on their dependent spouses' contributions or earnings. As you said before, our thrust is focused on the 70%, at the same time recognizing that things will have to be improved to provide that 30% with a benefit. But our proposals indicate by that by increasing the replacement, they would be an increase in that income that is coming into the home. That would be split on an equal basis so that the homemaker would have a pension in her own right or his own right.

Mr. Weatherhead: This is my last question, Mr. Chairman. Do you dismiss, or do you not find it too important, the psychological situation of a woman having a pension in her own right, or do you think this sharing of benefits at a later age is the same thing as having a pension in your own right right from the start? As I understand, a lot of the argument on the homemakers' pension is based on the fact that the woman should have a pension in her own right, right from the start and not at age 65 or some other age.

Ms Aitken: The fact that the credit splitting is done and that the woman does have a pension in her own right on retirement is accumulative. That is happening; the woman is continuously entitled to that credit splitting. Should there be a need for credit splitting prior to age 65 because of diverse or abandonment that will take place as well. So the psychological argument, I suppose in terms of dependence, we cannot see as being alleviated. To look at it from a philosophical point of view, how can it be alleviated when the contribution is still being made on their behalf; there is still that dependence there to take it to that extreme. What we are looking at in the long run, of course, is increasing the independence of all women. I think in all our submissions we have made sure that we are talking about that.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: In a nutshell, what we are looking for is two things: better coverage to more people and how to fund it. I understand your position well and I respect it, but we have two choices. We can look to making employer and employee more responsible, we can do it by mandating private pensions, or we can do it the way you say, by increasing the public sector QPP-CPP, OAS and GIS. That is the choice we have. That, in a nutshell, is why we are holding all these hearings.

[Traduction]

quoi je suis plus ou moins d'accord, mais sans trop m'étendre sur la question, même s'il n'y a que 30 p. 100 des femmes qui la plupart du temps ne seront jamais dans la population active, ne croyez-vous pas qu'il y a là raison de revoir toute cette question des pensions des ménagères?

Mme Attenborough: Fondamentalement notre réponse, c'est que nos propositions visant le système de pension offrent à ces 30 p. 100 un revenu de retraite adéquat basé sur les cotisations des revenus du conjoint à charge. Comme vous l'avez dit, nous insistons sur les 70 p. 100 en reconnaissant qu'il faudra améliorer ces choses afin d'offrir certaines prestations aux 30 p. 100 restants. Mais nos propositions indiquent qu'en augmentant le revenu de remplacement, il y aurait une augmentation du revenu familial. Il y aurait un partage sur une base égale de sorte que la ménagère aurait droit à une pension, que ce soit un homme ou une femme.

M. Weatherhead: Voici ma dernière question, monsieur le président. Est-ce que vous rejetez ou est-ce que, selon vous, ce n'est pas important, du point de vue psychologique, le droit pour une femme d'avoir sa propre pension, ou croyez-vous que ce partage des prestations à un âge plus avancé revient à la même chose que d'avoir droit à votre propre pension dès le début? Si j'ai bien compris la plupart des arguments avancés pour défendre la pension des ménagères, c'est que la femme devrait avoir droit à une pension dès le départ et non à l'âge de 65 ans ou à un autre âge.

Mme Aitken: Le fait qu'il y a un partage des crédits et que la femme ait droit à la pension à la retraite sont cumulatifs. C'est ce qui arrive, la femme a toujours droit au partage des crédits; même s'il est nécessaire de le faire avant l'âge de 65 ans à cause de divorce ou d'abandon, cela se fera aussi. Nous ne voyons pas comment cela peut avoir un effet psychologique, si on regarde la chose de cette façon, car la contribution est toujours faite en son nom; il y a toujours cette dépendance si on veut pousser le raisonnement jusqu'au bout. Bien sûr, ce que nous visons à long terme, c'est une plus grande indépendance pour toutes les femmes, je pense que nous avons pris soin de le mentionner dans nos exposés.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: En résumé, nous voulons deux choses: une meilleure protection pour plus de gens et la façon de la financer. Je comprends très bien et respecte votre position, mais nous n'avons qu'une alternative. D'une part, nous pourrions rendre les employeurs et les employés plus responsables, c'est-à-dire en rendant obligatoires les régimes de pension privés, ou nous pourrions d'autre part agir comme vous le proposez, c'est-à-dire en augmentant le Régime des rentes du Québec, le Régime de pensions du Canada, la Pension de sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti du secteur public. Voilà le choix qui se pose à nous, et voilà la raison pour laquelle nous tenons ces audiences.

[Text]

• 1715

We could go to target groups. We have to find money somewhere, we could target.

We have not spoken of the part-time worker. If we were to improve portability, vesting, survivor's benefits, credit splitting, if we were to mandate the part-time worker in the private section to pension, we would catch quite a few people.

But this way I am still not looking after my homemaker at all, in any way, shape or form. Who pays for her? The general revenue? The husband, when he can afford it? Then I have a problem and my question will be on that problem. You seem to presume, in your position, the survivor's benefit will look after the homemaker. What happens if the woman is divorced—four out of ten—and what happens to those who choose to stay single? The survivor's benefit does not help there and the survivor's benefit has been a big argument this afternoon to help the homemaker. What would you suggest to alleviate that?

Ms Aitken: If we can take those points one at a time: In terms of the part-time worker, in the brief we address the issue of the part-time worker.

In terms of the private versus the public pension plan, we see the public pension plan as having more suitable attributes to what tend to be the different career patterns of women—because of the fact that it has portability, it has immediate vesting and the other options that are available under a public pension plan, also because of the fact that more women have access to a public pension plan than to a private pension plan.

In regard to the survivor benefit, did you want to talk on that, Trish?

Ms Blackstaffe: Not specifically; the thing that strikes me about the question you are asking is that we have come in with our presentation for a proposal. What you are doing is posing your paradigm, which is a quite different paradigm from ours. Ours is a total picture, which is why, in terms of homemakers, survivors, part-time workers, everybody, in terms of all that, that is what we have tried to deal with. My understanding of what you are saying is that it is a kind of partial solution, which is why you have these areas that you find kind of pop out of the paradigm. There is no answer for what happens to the homemaker in that instance, what happens to the survivor, what happens to the thing. It is a completely different paradigm you are addressing.

Mrs. Killens: I still do not understand how you are going to look after the homemaker. It is not clear to me yet how your system is going to do it.

Mr. Dobell: The singles or divorcees.

Mrs. Killens: Yes, the divorcee and the single. The homemaker will be looked after through the survivor's benefit, but many of them are divorced today and many are not married. How are they going to be looked after?

[Translation]

On pourrait s'adresser à des groupes cibles. Puisqu'il nous faut trouver de l'argent à quelque part, nous pourrions choisir certains groupes.

Nous n'avons pas parlé du travailleur à temps partiel. Si nous devons améliorer la transférabilité, la dévolution, la prestation de survivant, le partage des crédits, si nous devons obliger le travailleur à temps partiel à cotiser à un régime de pension privé, nous pourrions en atteindre sans doute un joli nombre.

Mais ce faisant, j'oublie complètement ma femme au foyer. Qui paie pour elle? Le revenu général? Son mari, lorsqu'il peut se le permettre? C'est sur ce problème-là que je vous interroge. Vous semblez présumer dans votre document, que c'est la prestation de survivant qui sauvera la femme au foyer. Que se passe-t-il, je vous le demande, si la femme est divorcée (quatre Canadiennes sur dix le sont) et si la femme est célibataire? La prestation de survivant n'aidera pas ces femmes-là, alors que cet après-midi on a répété qu'elle devait aider toutes les femmes au foyer. Comment remédier à ce problème?

Mme Aitken: Reprenons vos arguments un à un. Notre rapport mentionne le cas des travailleurs à temps partiel.

Pour ce qui est de comparer le régime privé au régime public, le régime de pension public nous semble convenir beaucoup mieux aux différents modes de carrière des femmes, parce qu'il est transférable, qu'il offre d'autres options et parce qu'il est accessible à un plus grand nombre de femmes que ne le sont les régimes de pension privés.

Pour ce qui est de la prestation de survivant, vouliez-vous en parler Trish?

Mme Blackstaffe: Pas vraiment; ce qui me frappe au sujet de votre question, c'est que nous sommes venues ici avec une proposition. Vous, vous proposez un modèle qui est bien différent du nôtre. Notre modèle à nous montre un tableau général de la situation et regroupe les femmes au foyer, les survivants, les travailleurs à temps partiel, bref tout le monde. Mais si je comprends bien ce que vous dites, notre modèle à nous vous semble être une solution partielle, ce qui expliquerait vos commentaires qui ne semblent pas se rattacher au modèle. En fait, il n'y a pas de réponse à proposer dans le cas de la femme au foyer ou du survivant. C'est un tout autre modèle dont vous parlez.

Mme Killens: Je ne comprends toujours pas comment vous allez vous occuper de la femme au foyer. Je ne comprends toujours pas comment votre système se propose de le faire.

M. Dobell: Et les célibataires ou les divorcées?

Mme Killens: Oui, les célibataires et les divorcées. Les femmes au foyer pourront survivre grâce à la prestation au survivant, mais bien des femmes sont divorcées aujourd'hui ou non mariées. Qu'en faites-vous de celles-là?

[Texte]

Ms Aitken: We have talked about credit splitting in the case of divorce.

Mrs. Killens: But if they are not married?

Ms Aitken: In that case, we are talking about the unmarried woman, or the single person. It depends on whether she was working or not . . .

The Chairman: And single divorced women.

Ms Aitken: Or single divorced.

Mr. Baldwin: But you cannot respond to what happens by identifying events that happen at particular moments in time. Pension programs, by their very nature, trace people throughout their whole lifetime, so to say that somebody at instant X is divorced and what happens to them—well, clearly you have to know what the life situation was prior to the divorce. Whatever it was, at least through credit splitting they have a record of earnings. But what ultimately happens under the CPP depends on life after divorce.

• 1720

The Chairman: I guess what Mrs. Killens is getting at . . . The National Action Committee on the Status of Women . . . If you take a look on page 32, for instance, on your recommendations from one through five, one is fine because it does not matter whether you are single or divorced, but after that it all depends on whether or not you are married. The National Action Committee have said that these pensions favoured married women over divorced and single women as soon as you start into that whole area and they asked why we should be subsidizing all the married couples.

Mr. Baldwin: But under . . .

The Chairman: Mike would like to ask a question there.

What is your response to that?

Ms Aitken: I am having trouble following between what Thérèse said and what you said. I am having trouble relating that what you are saying she said she said.

Bob, did you . . . ?

Mr. Michael C. Wolfson (Research Associate): At the risk of confusing the issue, maybe I can try and pose a question. It is the kind of question we have heard earlier in discussions about the NAC proposals.

If a woman was married and makes it with the marriage intact all the way to retirement and then her husband dies, if you had splitting she would get a continuing pension of half of her husband's plus a 60% survivor. If, however, she gets divorced before reaching retirement, she gets much less. That, I think, is a characteristic paradigm of your system which seems to leave the home-maker who is not fortunate enough to remain in an intact marriage until retirement considerably worse off. What do you think about that? Do you have any proposals to deal with that problem?

[Traduction]

Mme Aitken: Nous avons parlé de partage de crédits dans le cas des divorcées.

Mme Killens: Mais que faites-vous des célibataires?

Mme Aitken: Dans ce cas, notre rapport parle des célibataires, mais tout dépend si elles travaillent ou non . . .

Le président: Et les divorcées célibataires?

Mme Aitken: Ou les divorcées célibataires.

M. Baldwin: Mais on ne peut pas trouver une solution en identifiant des événements qui se produisent à des moments donnés dans le temps. Les régimes de pension, de par leur nature, suivent les gens pendant toute la durée de leur vie. On ne peut pas se demander ce qui se passe dans le cas de quelqu'un qui à un moment donné est divorcé: il faut évidemment savoir quelle était la situation avant le divorce. Quoi qu'elle ait pu être, on sait au moins quels sont les revenus par le partage des crédits. Mais ce qui se passe ultimement aux termes du RPC dépend de la situation après le divorce.

Le président: Je crois comprendre ce que cherche Mme Killens . . . Le Comité national d'action sur le statut de la femme . . . Regardons par exemple les recommandations 1 à 5 page 32: la recommandation 1 convient très bien, parce qu'on ne se demande pas si vous êtes célibataire ou divorcé; c'est après que tout dépend si vous êtes ou non marié. Le Comité national d'action a prétendu que ces pensions avantageaient les femmes mariées par rapport aux divorcées et aux dès qu'on entrait dans ce domaine-là, et a demandé pourquoi on subventionnait tous les couples mariés.

M. Baldwin: Mais en vertu de . . .

Le président: Mike voudrait poser une question.

Quelle est votre réponse?

Mme Aitken: J'ai du mal à suivre ce que Thérèse a dit et ce que vous avez dit. Je sais mal ce que vous dites lui avoir entendu dire.

Bob, avez-vous . . . ?

M. Michael C. Wolfson (rechercheur adjoint): Au risque de mêler les cartes, puis-je poser une question? Il s'agit d'une question qu'on a mentionnée plus tôt en discutant les propositions du C.N.A.

Si une femme est mariée et atteint l'âge de la retraite tout en étant toujours mariée, mais que son mari meurt, grâce au partage, elle obtiendrait une pension payée à vie de la moitié de celle de son mari, plus une prime de survivant de 60 p. 100. Si, par contre, elle divorce avant d'avoir atteint l'âge de la retraite, elle obtiendrait beaucoup moins. C'est là, d'après moi, une contradiction caractéristique du système que vous prônez, puisque la femme au foyer dont le mariage n'a pas survécu jusqu'à l'âge de sa retraite, se trouve considérablement démunie par rapport à la première. Qu'en pensez-vous? Que suggérez-vous pour résoudre ce dilemme?

[Text]

Ms Blackstaffe: It seems to me that just the very issue you address is . . . You are talking about this one person once she is divorced. She could be 35 years old, 45 years old or 55 years old. She is quite possibly going to go back into the workforce or go into the workforce for the first time depending on her age.

Mr. Wolfson: Take the case where she gets divorced at 60 or abandoned at 60.

Mrs. Killens: It still applies. I have a sister-in-law . . . I will give an example; I will give you case histories.

Mr. Baldwin: Two points—and this is still a point-in-time example, and I think the response is perfectly appropriate. The first thing to note about the situation is that both spouses end up in the same situation under the proposal. The second thing to notice is that contributions on behalf of homemakers are no way of dealing with that problem because if this person is single from age 45 or whatever age you want to pick until age 65 there are no home-maker contributions. By the fact that you introduce home-maker contributions, the only element in the whole scenario that changes is if it was a one-earner couple, in which case there is a larger CPP benefit which is split equally between the spouses in the event of the divorce, but there is no relief from what happens to the person during the period when they are a divorcee from the point of divorce onward.

Mr. Wolfson: Can I give an example of an option that some have thrown out that would deal with this problem? Consider a woman who gets divorced whose husband dies the day after she turns 65 and the case of a woman who gets divorced the day before she turns 65 and then her former husband dies a couple of days later. One could argue that one could have a prorated survivor pension not dependent on whether or not you were married at the time your husband died but rather on the number of years you had been married during your contributory period. In that case there would not be this sharp disparity between the women whose husband divorced her first and died the day after or died before he got a chance to divorce her.

Mr. Baldwin: I have no reply. As always, I will insist on mulling on a proposal like that before I say anything about it.

Mrs. Killens: I have a last question. Have you given any thought to defining for us the common law couple? What is and who is? What kind of lifestyle do they have? How long do they have to be together? Do you have any definition?

Ms Attenborough: I think that would be an administrative definition that would have to be worked out. Definitions exist now that we are not particularly happy with, but we do not have a pro forma definition all set out. Our position is that it is an administrative one that would have to be worked out.

Mrs. Killens: Thank you.

[Translation]

Mme Blackstaffe: Il me semble que la question même que vous posez est . . . Vous parlez de cette personne une fois qu'elle est divorcée, qu'elle ait 35, 45 ou 55 ans. Cette personne peut très bien retourner sur le marché du travail ou accéder au marché du travail pour la première fois dans sa vie selon son âge.

M. Wolfson: Supposons qu'elle divorce ou que son mari l'abandonne à 60 ans.

Mme Killens: Cela s'appliquerait encore. J'ai une belle-soeur . . . Je peux même vous donner un exemple, l'historique d'un cas.

M. Baldwin: J'ai deux commentaires à faire qui sont très appropriés et pour lesquels la réponse est très claire. Première chose à remarquer: dans le cas décrit, les deux conjoints se retrouvent dans la même situation en vertu de la proposition. Deuxièmement, proposer de verser des contributions au nom des femmes au foyer, ce n'est absolument pas une façon de régler le problème. En effet, si une personne est célibataire à partir de l'âge de 45 ans, par exemple, jusqu'à l'âge de 65 ans, les contributions à la personne au foyer n'existent pas. En introduisant les contributions à la personne au foyer, le seul élément qui pourrait changer dans votre scénario, ce serait dans le cas d'un couple à revenu unique pour lequel les prestations du RPC sont plus élevées et sont partagées également entre les conjoints dans l'éventualité d'un divorce. Cependant, il n'y a aucune aide supplémentaire qui soit versée à la personne à partir du moment de son divorce.

M. Wolfson: Puis-je vous donner en exemple une option qui a été rejetée par certains mais qui pourrait résoudre le problème? Prenons d'une part le cas d'une femme qui obtient son divorce et dont le mari meurt le lendemain de ses 65 ans à elle et, d'autre part, celui d'une femme qui obtient son divorce la veille de ses 65 ans et dont l'ex-mari meurt quelques jours plus tard. On pourrait prôner l'établissement d'une pension de survivant proportionnelle au nombre d'années pendant lesquelles vous avez été mariée au cours de votre période de cotisation, plutôt qu'une pension qui dépendrait du fait que vous avez été ou non mariée au moment du décès du mari. Une telle pension éliminerait la disparité flagrante entre la femme dont le mari a d'abord divorcé d'elle puis est mort le lendemain, et la femme dont le mari est mort avant qu'il ait divorcé d'elle.

M. Baldwin: Je n'ai rien à répondre. Comme toujours, je veux réfléchir à cette proposition avant d'en parler.

Mme Killens: Une dernière question. Avez-vous tenté de définir ce qu'était un couple de droit commun? Qui forme un couple de droit commun? Quel est son genre de vie? Combien d'années doit-on vivre ensemble pour être défini comme tel?

Mme Attenborough: Je pense qu'il faudrait pour cela établir une définition administrative. Il existe déjà des définitions qui ne nous satisfont pas particulièrement, mais nous n'en avons pas une toute faite à vous proposer. Nous sommes d'avis qu'il faudrait établir une définition administrative.

Mme Killens: Merci.

[Texte]

The Chairman: Miss MacDonald, did you want to question?

• 1725

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): There is a question Bob dealt with earlier that I wonder if I could come back to. We are probably in a period of transition with people who are in the workforce and who have been there and who are going to be there long enough to accumulate pension benefits, and those who are already retirees. There is a gap. There is a group of people between the ages of 55 and 65 now who will not have had access, many of them, to pension plans during their lifetime. Many of them are in many ways being pushed out of the labour force. The great majority of these people are women, women who may be widows or who have never had access to pensions, who are less eligible for jobs at age 60 than men at age 60. I am wondering if you have looked at this situation at all and whether or not you think there is a specific reason for making some kind of transitional arrangements which would deal with those people in circumstances such as that.

Some of them obviously will be men, but I would say to you, given the studies that we have conducted, given the studies that the New Democratic Party has conducted, the majority of them are women. Do you see an extension of something along the lines of the spouse's allowance being allocated to them for a period of time until that age group passes through and becomes eligible for the full old age pension?

Mr. Baldwin: The only proposal we have made that bears on that question at all is the possibility of making all of the OAS, GIS, and C/QPP available at age 60 to the involuntarily retired.

I understand the point of your question. It is frankly one that we just have not . . .

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): It is a very, very critical problem; and quite frankly, I do not see it being made universal. I am trying to think of a way in which those who are in such desperate need—and I can tell you, I think I am taking over from Stanley Knowles in getting most of these letters now. It is a very critical problem.

Mr. Baldwin: It is. I will just support you in identifying it as a problem. I am very worried about urging people into early retirement under existing arrangements, because it has a number of implications that are potentially disastrous for them, including the implications for their future CPP benefits, among other things. But we do not have a specific proposal.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): There was one other area that you identified but did not give any proposal for as to how you see it being rectified; and it too is becoming more of an issue, more of a problem in Canada. I think that is on page 28 of your brief, where you touched on the question of immigrant women; immigrants—now again, I will not limit it

[Traduction]

Le président: Mademoiselle MacDonald, voulez-vous poser des questions?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il y a une question posée par Bob un peu plus tôt à laquelle je voudrais revenir. Nous sommes probablement dans une période de transition qui regroupe des employés qui sont sur le marché du travail et qui le seront suffisamment longtemps pour accumuler des prestations de retraite d'une part, et d'autres employés qui sont déjà à leur retraite d'autre part. Entre les deux, il y a un vide: ceux qui ont entre 55 et 65 ans aujourd'hui et dont beaucoup n'auront jamais eu accès à des régimes de pension pendant leur vie. Nombre d'entre eux ont été de diverses façons rejetés du marché du travail. Ce sont en grande majorité des femmes, parfois veuves ou n'ayant jamais eu accès à des régimes de pensions, qui ont beaucoup plus de difficulté à se trouver du travail à l'âge de 60 ans que les hommes. Vous êtes-vous déjà penchés sur leur cas? Ne pourrait-on pas établir quelques dispositions transitoires pour ces gens-là qui sont dans une situation particulière?

Bien sûr, il y a des hommes parmi eux, mais si l'on se fie à vos études et à celles du Nouveau parti démocratique, la majorité sont des femmes. Ne pourrait-on pas par exemple élargir certaines dispositions du régime, comme on le fait pour l'allocation au conjoint, pour couvrir ce groupe de personnes jusqu'à ce qu'elles atteignent l'âge de la retraite et soient admissibles à la pension de vieillesse?

M. Baldwin: La seule proposition que nous ayons faite à cet égard, c'est la possibilité de rendre disponibles à l'âge de 60 ans, la Pension de sécurité de vieillesse, le Supplément de revenu garanti ainsi que les régimes de pensions du Québec et du Canada, pour tous ceux qui sont mis à la retraite contre leur gré.

Je comprends très bien la portée de votre question, mais je dois dire franchement que nous n'avons pas . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est un problème extrêmement critique, mais limité. J'essaie de trouver une solution pour tous ceux qui sont dans un état si désespéré. Vous savez, j'ai l'impression de prendre la relève de Stanley Knowles, à voir la quantité de lettres que je reçois à ce sujet. Le problème est extrêmement critique.

M. Baldwin: C'est vrai. Je suis d'accord avec vous que c'est un problème. Je m'inquiète beaucoup à l'idée que l'on veuille inciter des gens à prendre une retraite anticipée en vertu des ententes actuelles; en effet, la retraite anticipée a des conséquences qui peuvent être désastreuses pour ces gens, surtout pour ce qui est de leurs prestations futures au Régime de pensions du Canada, entre autres. Mais nous n'avons pas de proposition précise à offrir.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il y avait également un autre point que vous avez soulevé, mais pour lequel on n'a proposé aucune solution; il s'agit d'un problème qui devient de plus en plus critique pour le Canada. A la page 28, je pense, de votre mémoire, vous avez parlé des immigrants, et je ne me limiterai pas nécessairement aux femmes, qui sont entrés au

[Text]

particularly to women—who have come to this country since the 1977 changes to the pension plans. Some of us said at that time it was a bad move. We now see the fallout from that: people who have come here at age 55, 60, many from countries which do not have any form of pension plan, and they are unable to accumulate anything more than perhaps a quarter of the basic OAS in their time in Canada.

Have you considered how we should redress or correct this? Should we return to the former system?

• 1730

Ms Aitken: We have considered it. We actually made proposals in the overall brief that we made on behalf of the CLC. We are equally concerned. I suppose also fact that, bad as the immigrant male situation is, that of adult immigrant women is even worse.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): Yes.

The Chairman: May I ask this question. I may have to go on some assumptions. I do not think very many of us around this table that would disagree that if we had the resources available, we would increase the old age security, increase guaranteed income supplement, double the Canada pension plan—do all of those things because it would make for a much better income system for the elderly. But let us assume that we cannot double. I will give you a scenario because I have given this to other groups that have come before us. Let us assume that we cannot expand the Canada pension plan; assume that the committee would agree with a lot of the groups that have appeared before us that there was no sense in making the working poor, having contribute to a private pension plan because whatever he saves now at today's consumption, he is going to lose or at least have some tax back in the form of the GIS at the other end. If we were to mandate a private plan in private sector, how would you design it? Should we start at three-quarters of the average of the industrial wage and up, should we, do you have any feelings on that?

Ms Aitken: Are you telling us that is what you are thinking of?

The Chairman: I am not saying that, I am just saying that these are . . .

Ms Aitken: It sounds awfully like it. You are not the first one that said it.

The Chairman: I am just asking. It is just as Mr. Weatherhead says and that is not to take away from your groups. The money is not there so clearly we have to begin to try at least to better the system given the resource that we have. Most of the groups that come before us, including the senior citizen groups have said, as an example of this, how to better target the moneys and they go after GIS. They are not asking for OAS; they know that we do not have the money to put it out in that area. Then we ask them other questions All right, how about tax back on OAS, where would you start it at, a family income

[Translation]

Canada depuis les modifications apportées en 1977 au régime de pensions. Certains d'entre nous à l'époque étions contre ces modifications: nous en voyons maintenant les retombées. Je parle de ceux qui sont arrivés au Canada à l'âge de 55 ou de 60 ans, en provenance de pays où les régimes de pensions n'existaient pas bien souvent, et qui sont dans l'incapacité d'accumuler plus du quart de la pension de sécurité de la vieillesse pendant qu'ils travaillent au Canada.

Avez-vous songé à des façons de corriger cette situation? Devrions-nous revenir au système qui existait auparavant?

Mme Aitken: Nous y avons pensé. Nous avons même présenté des propositions dans le mémoire que nous avons déposé au nom du Congrès du travail du Canada. Cela nous inquiète nous aussi, d'autant plus que, pour mauvaise que soit la situation de l'immigrant, celle de l'immigrante adulte est encore pire.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): En effet.

Le président: Puis-je me permettre une question? Je me fonde sur certaines hypothèses. Je suis sûr que la plupart d'entre nous serait d'accord pour que si nous avions les ressources disponibles, nous augmentions la pension de sécurité de vieillesse, le supplément de revenu garanti, le Régime de pensions du Canada du simple au double, c'est-à-dire apporter toutes ces petites améliorations qui rendraient le système de revenu beaucoup plus approprié pour les personnes âgées. Mais supposons que nous ne puissions doubler ces revenus. Je vais vous décrire un scénario que j'ai déjà présenté à d'autres groupes qui ont comparu devant nous. Supposons d'abord que l'on ne puisse élargir le Régime de pensions du Canada; supposons ensuite que le Comité convienne, avec bon nombre des groupes qui ont comparu, qu'il est inutile de demander aux travailleurs pauvres de contribuer à un régime de pension privé. En effet, ce que ce dernier peut sauver aujourd'hui, il se le verra retiré sous forme d'impôt ou sous forme de supplément de revenu garanti à la fin. Si nous devions rendre un régime de pension obligatoire dans le secteur privé, comment procéderiez-vous? Devrions-nous établir la base au trois quarts du salaire moyen de l'industrie ou plus? Qu'en pensez-vous?

Mme Aitken: Est-ce ce que vous envisagez?

Le président: Je n'ai pas dit cela. Je dis simplement que ce sont là . . .

Mme Aitken: J'en avais pourtant l'impression. Vous n'êtes pas le premier à parler ainsi.

Le président: Je ne fais que poser la question. Comme l'a dit M. Weatherhead, il ne s'agit pas d'enlever quoi que ce soit à vos groupes. Puisque nous n'avons pas plus d'argent, il faut au moins commencer par améliorer le système avec les ressources actuelles. La plupart des groupes qui ont comparu, y inclus les groupes de personnes âgées, nous ont proposé des solutions sur la façon de mieux distribuer les sommes qui existent, et ont même parlé du supplément du revenu garanti. On ne nous a pas parlé de la pension de sécurité de la vieillesse. Les personnes âgées savent qu'il n'y a pas d'argent à mettre dans ce

[Texte]

of \$22,000. I have no idea what we are going to be doing, but we are asking these questions because there are options. Clearly if we come in and say to the government in a recommendation that we think we should increase guaranteed income supplement to the over the age 65, single woman to bring her up to the poverty line and that cost \$1.7 billion or \$1.5, I think there is an onus, we feel, on the committee, least to attempt to direct the government where they can find some of those moneys. So I am just asking those questions in that context; I am not saying what we are thinking. I am just asking you, assuming that we can not do anything to the Canada Pension Plan, we are still left with this coverage issue which largely affects women. How would you design mandated private pension plans to aid women in particular.

Ms Johnson: I guess I would just have to say that we have put so much work and research into the proposal that we have made that we feel this is the only way it should be going. If we had thought that there was another way to go, we probably would have had it as part of our proposals.

Ms Blackstaffe: I guess my response is somewhat similar to Edith's. You are talking about band-aid solutions and we are trying to come up with some kind of overall total, I guess we could pick numbers out of the air. We did not sit down and do that specifically, so when one of us responds to those specific questions, we could each give different answers . . .

The Chairman: I do not blame you for asking. We have had other groups, but sometimes I wonder if we are all living in 1983.

Mr. Baldwin: May I ask a question?

The Chairman: Go ahead.

Mr. Baldwin: When you say the money is not there I am presuming, in the first instance, that you are referring to general revenues of the government of Canada which is pertinent primarily to the OAS, GIS part of the system as opposed to the CQPP. If you raise as a possible alternative to the CQPP some form of mandatory private arrangement, I do not believe it would be reasonable to introduce it on any basis other than the money purchase basis. I do not think employers could stand it if it was introduced on any other basis. If you do it on a money purchase basis, you are going to end up with a very odd situation, in the sense that your impact on employer costs in the pension arrangements is going to be felt immediately, the fiscal impact is going to be felt immediately, but the impact in terms of retirement incomes is going to be postponed for decades down the road. It strikes me as a very unusual way of trying to bring about pension reform, especially if you are concerned about people who are already approaching age 65.

[Traduction]

secteur. Alors, nous leur posons d'autres questions. Nous leur demandons ce qu'ils penseraient de remboursements d'impôt sur les pensions de sécurité de vieillesse. Nous leur demandons à partir de quel revenu familial, \$22,000 par exemple, ils l'établiraient. Je ne sais pas du tout quelles sont les intentions du gouvernement, mais je pose ces questions parce qu'il s'agit d'options à déterminer. Il est évident que si nous recommandons au gouvernement d'augmenter le supplément de revenu garanti à ceux qui ont plus de 65 ans et aux femmes célibataires, afin de leur permettre d'atteindre le seuil de la pauvreté, et que ces propositions coûtent jusqu'à 1.7 milliard de dollars, je pense qu'il revient au Comité d'essayer de montrer au gouvernement où il pourrait aller chercher ces sommes. Voilà pourquoi je pose ces questions; je ne vous dis pas que ce sont là nos intentions. Mais en supposant que l'on ne puisse changer quoi que ce soit au Régime de pensions du Canada, il nous faut toujours régler la question d'assurance qui touche la plupart du temps des femmes. Comment établiriez-vous des régimes de pension privés obligatoires pour aider les femmes en particulier?

Mme Johnson: Je répondrai simplement que nous avons mis tellement de travail et de recherche dans la proposition que nous vous avons soumise, que c'est pour nous la seule façon de procéder. Si nous avions pensé autrement, nous aurions eu des propositions de rechange sans doute.

Mme Blackstaffe: Je répondrai dans la même veine qu'Edith. Vous parlez de poser des cataplasmes sur des jambes de bois, alors que nous nous essayons d'offrir une solution globale. Je pourrais choisir n'importe quel chiffre pour vous répondre. Non, nous n'avons pas essayé de déterminer cela de façon bien précise, de sorte que si vous nous demandez à chacune de répondre, nous pourrions toutes donner une réponse différente.

Le président: Je ne vous blâme pas d'avoir demandé cela. Nous avons entendu des témoignages d'autres groupes, mais je me demande parfois si nous vivons tous au même siècle, en 1983.

M. Baldwin: Puis-je poser une question?

Le président: Allez-y.

M. Baldwin: Lorsque vous dites que nous n'avons pas l'argent, j'imagine dans le premier cas que vous parlez des revenus du gouvernement du Canada qui sont affectés aux fins de la pension de sécurité de vieillesse ou du supplément de revenu garanti par rapport au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec. Si vous envisagez l'établissement obligatoire d'un régime de pension privé plutôt que les régimes de pensions du Canada et du Québec, je ne pense pas qu'il soit raisonnable de l'introduire autrement qu'en ayant un régime à cotisations fixées d'avance. Les employeurs ne l'accepteraient pas s'il en était autrement. Si vous mettez en place un régime de retraite à cotisations déterminées, vous allez vous retrouver avec une situation très bizarre en ce sens que l'effet sur le coût des dispositions de pension de l'employeur se ferait sentir immédiatement, que l'effet fiscal se fera sentir immédiatement, mais que l'effet du point de vue du revenu de retraite sera reporté de plusieurs décennies. J'ai l'impression que c'est une façon assez inhabituelle de tenter de

[Text]

To be perfectly honest with you, my reaction to the possibility of "mandatory private arrangements" is that it is probably worse than nothing.

The Chairman: I have no other questions. Is there anybody else who would like to ask questions? Okay.

May I thank you, on behalf of the committee members, for the presentation you have made here today.

Ms Aitken: Thank you.

[Translation]

mettre en place une réforme des pensions, surtout si vous vous préoccupez de ceux qui approchent déjà de 65 ans.

• 1735

En toute honnêteté, ma réaction face à la possibilité de régimes de retraite privés obligatoires c'est que c'est probablement pire que rien.

Le président: Je n'ai aucune autre question. Y a-t-il quelqu'un d'autre qui aimerait poser des questions? Très bien.

Puis-je vous remercier, au nom des membres du Comité de l'exposé que vous nous avez fait ici aujourd'hui.

Mme Aitken: Merci.

Bob Baldwin, National Representative, Research and Legislation Department;

Susan Attenborough, National Union of Provincial Government Employees, Member of Committee;

Edith Johnson, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America International Union, Member of Committee;

Trish Blackstaffe, Communications Workers of Canada, Member of Committee.

Bob Baldwin, représentant national, division de la recherche et de la législation;

Susan Attenborough, Syndicat national des employés des gouvernements provinciaux, membre du comité;

Edith Johnson, «*United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America International Union*», membre du comité;

Trish Blackstaffe, Syndicat des travailleurs en communication du Canada, membre du comité.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From Federated Women's Institutes:

Bernice B. Noblitt, President;
Alice McLaggan, Executive Secretary.

From the Ontario Federation of Agriculture:

Ralph Barrie, President;
Susan Johnston, Assistant Manager Research.

From the Canadian Police Association:

Don Stannard, Pension Representative of the CPA, Pension
Chairman of Ontario Police Association;
James Kingston, Vice-President of Central Region of
Canada Police Association, Ex-Manager of Ontario
Police Association;
Dale Allan, Director of Ontario Police Association.
Dr. Christoph Haehling von Lanzenauer, University of
Western Ontario.

AFTERNOON SITTING

From the Equality of Opportunity and Treatment of Women Committee of the Canadian Labour Congress:

Richard Mercier, Executive Vice-President;
Carol Aitken, National Representative, Women's Bureau;

(Continued on the previous page)

Des «Federated Women's Institutes»:

Bernice B. Noblitt, présidente;
Alice McLaggan, secrétaire exécutive.

De la Fédération de l'agriculture de l'Ontario:

Ralph Barrie, président;
Susan Johnston, directeur adjoint de la recherche.

De la «Canadian Police Association»:

Don Stannard, représentant (pensions) de la CPA, président
(pensions) de l'«Ontario Police Association»;
James Kingston, vice-président de la région centrale de la
«Canada Police Association», ancien directeur de
l'«Ontario Police Association»;
Dale Allan, directeur de l'«Ontario Police Association»;
M. Christoph Haehling von Lanzenauer, Université
«Western Ontario».

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Du Comité de l'égalité des chances et du traitement réservé aux femmes du Congrès du travail du Canada:

Richard Mercier, vice-président exécutif;
Carol Aitken, représentante nationale, bureau des femmes;

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 30

Tuesday, September 27, 1983
 Wednesday, September 28, 1983
 Thursday, September 29, 1983
 Friday, September 30, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 30

Le mardi 27 septembre 1983
 Le mercredi 28 septembre 1983
 Le jeudi 29 Septembre 1983
 Le vendredi 30 septembre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
 of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
 du Comité spécial sur la*

Pension Reform**Réforme des pensions**

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
 Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
 trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, SEPTEMBER 27, 1983
(64)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 3:00 o'clock p.m. this day, at Halifax, Nova Scotia, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, issue No. 1.*)

The Committee discussed its future work.

At 6:10 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, SEPTEMBER 28, 1983
(65)

The Special Committee on Pension Reform met at 9:00 o'clock a.m. this day, at Halifax, Nova Scotia, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. McLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M. J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From Canadian Pensioners Concerned: Professor Doreen Fraser, National and Division President; Mrs. Edith Harvie, Past President, Nova Scotia Division, Member, National Board of Directors. *From the Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women:* Francene Cosman, President; Dr. Ellen MacLean, Chairperson. *From the Canadian Airline Employees Association:* J.T. Saunders, President; Jane I. Armstrong, Research Analyst. *From the Nova Scotia Federation of Labour:* J.K. Bell, Secretary, Treasurer. J.B. Shepherd.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 12:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:00 o'clock p.m., this day.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 27 SEPTEMBRE 1983
(64)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit à huis clos, aujourd'hui à 15 heures, à Halifax, en Nouvelle-Écosse, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer et Frith; M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*); MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.J. Morton et M.C. Wolfson, adjoints de recherche; I. Page, attaché de recherche du Parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi daté du mardi 1^{er} mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens».

Le Comité s'entretient de ses futurs travaux.

À 18h10, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MERCREDI 28 SEPTEMBRE 1983
(65)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9 heures, à Halifax, en Nouvelle-Écosse, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer et Frith; M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*); MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; MM. M.J. Morton et M.C. Wolfson, adjoints de recherche; I. Page, attaché de recherche du Parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du «Canadian Pensioners Concerned»: Le professeur Doreen Fraser, présidente nationale et divisionnaire; M^{me} Edith Harvie, ancienne présidente, division de la Nouvelle-Écosse, membre du conseil national de direction. *Du «Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women»:* Francene Cosman, présidente; Dr. Ellen MacLean, présidente (chairperson). *De la «Canadian Airline Employees Association»:* J.T. Saunders, président; Jane I. Armstrong, analyste de recherche. *De la «Nova Scotia Federation of Labour»:* J.K. Bell, secrétaire trésorier. J.B. Shepherd.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi daté du mardi 1^{er} mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

À midi, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures le même jour.

AFTERNOON SITTING

(66)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 2:07 o'clock p.m. this day, at Halifax, Nova Scotia, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M. J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee discussed the issue of inflation protection.

At 4:15 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, SEPTEMBER 29, 1983

(67)

The Special Committee on Pension Reform met at 9:05 o'clock a.m. this day, at St. John's, Newfoundland, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M. J. Morton, Research Associate; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Newfoundland and Labrador Association for the Aging: Mr. Joe Ryan, Past President; Elizabeth Johnston, First Vice-President; Cyril Strong, Second Vice-President; Dr. Alistair Riach, Chairman, Education Committee; Joyce Nevitt, Chairman, Publication Committee; Bertha Paulse, Acting Secretary, Resolutions Committee; Owen Antle, Treasurer; Joyce Smith, Chairman, Membership Committee. *From the Provincial Advisory Council on the Status of Women:* Ann Bell, President; Dorothy Robbins, Administrator; Nancy Riche, Council Member. *From the Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation:* Patrick Pickett, Secretary.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue no. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 11:15 o'clock a.m., the sitting was suspended.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(66)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit à huis clos, aujourd'hui à 14h07, à Halifax, en Nouvelle-Écosse, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer et Frith; M^{me} Killens, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*); MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobel, directeur de l'étude; MM. M.J. Morton et M.C. Wolfson, attachés de recherche; I. Page, attaché de recherche du Parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi daté de mardi 1^{er} mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Le Comité se penche sur les moyens de se protéger de l'inflation.

À 16h15, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 29 SEPTEMBRE 1983

(67)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h05, à Saint-Jean de Terre-Neuve, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer et Frith; M^{me} Killens, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.J. Morton, adjoint de recherche; I. Page, attaché de recherche du Parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De la «Newfoundland and Labrador Association for the Aging»: M. Joe Ryan, ancien président; Elizabeth Johnston, première vice-présidente; Cyril Strong, deuxième vice-président; M. Alistair Riach, président, «*Education Committee*»; Joyce Nevitt, présidente, «*Publication Committee*»; Bertha Paulse, secrétaire suppléante, «*Resolutions Committee*»; Owen Antle, trésorier; Joyce Smith, présidente, «*Membership Committee*». *Du «Provincial Advisory Council on the Status of Women»:* Ann Bell, présidente; Dorothy Robbins, gestionnaire; Nancy Riche, membre du conseil. *«De la Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation»:* Patrick Pickett, secrétaire.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi daté de mardi 1^{er} mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule no. 1*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

À 11h15, le Comité suspend ses travaux.

At 11:45 o'clock a.m., the sitting resumed *in camera*.

The Committee discussed its future work.

At 12:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to 3:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING

(68)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 3:00 o'clock p.m. this day, at St. John's, Newfoundland, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M. J. Morton, Research Associate; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Government of Newfoundland: The Hon. Dr. John Collins, Minister of Finance and President of Treasury Board; Gil Pike, Deputy Minister of Social Services; Tim McGrath, Director, Pension Policy Division, Department of Finance.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1*).

The Hon. Dr. Collins made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 4:20 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

FRIDAY, SEPTEMBER 30, 1983

(69)

The Special Committee on Pension Reform met at 9:15 o'clock a.m. this day, at Fredericton, New Brunswick, the Vice-Chairman, Mr. Vince Dantzer, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, Research Associate; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Greater Moncton Chamber of Commerce: Rick DesBrisay, President; S. Boyd Anderson, Pension Submission Committee Chairman; Linda Forrestall, Assistant Executive Vice-President. *From the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women:* Elspeth Tulloch, Researcher; Madeleine LeBlanc, Chairperson; Myrna Richards, Vice-Chairperson. *From the New Brunswick Federation of Labour:* Tim McCarthy, President; John Murphy, Executive Secretary. *From the Moncton and District Labour Council:* Gregory Murphy. *From the Liberal Party of New Brunswick:* Ray Frenette, M.L.A., Leader of the Opposition; Morris Green,

À 11h45, le Comité reprend ses travaux à huis clos.

Le Comité s'entretient de ses futurs travaux.

À 12h30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 heures, le même jour.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(68)

Le Comité sur la réforme des pensions se réunit à huis clos, aujourd'hui à 15 heures, à Saint-Jean de Terre-Neuve sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer et Frith; M^{me} Killens, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.J. Morton, adjoint de recherche; T. Page, attaché de recherche du Parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du gouvernement de Terre-Neuve: L'honorable John Collins, ministre des Finances et président du Conseil du Trésor; Gil Pike, sous-ministre, «*Social Services*»; Tim McGrath, directeur, «*Pension Policy Division*», ministère des Finances.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi daté du mardi 1^{er} mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «*De meilleurs pensions pour les Canadiens*». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

L'honorable Collins fait une déclaration et, assisté des autres témoins, répond aux questions.

À 16h20, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE VENDREDI 30 SEPTEMBRE 1983

(69)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h15, à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, sous la présidence de M. Vince Dantzer (vice-président).

Membres du Comité présents: M. Dantzer, M^{me} Killens, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.J. Morton, adjoint de recherche; T. Page, attaché de recherche du Parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De la «Greater Moncton Chamber of Commerce»: Rick DesBrisay, président; S. Boyd Anderson, président du «*Pension Submission Committee*»; Linda Forrestall, vice-président exécutif. *Du «New Brunswick Advisory Council on the Status of Women»:* Elspeth Tulloch, chargée de recherche; Madeleine LeBlanc, présidente («*chairperson*»); Myrna Richards, vice-présidente («*Vice-Chairperson*»). *De la «New Brunswick Federation of Labour»:* Tim McCarthy, président; John Murphy, secrétaire exécutif. *Du «Moncton and District Labour Council»:* Gregory Murphy. *Du Parti libéral du Nouveau-Brunswick:* Ray Frenette, député, chef de l'Opposition; Morris Green, député; Ronald Leblanc, professeur

M.L.A.; Ronald LeBlanc, Professor of Economics, University of Moncton; Susan Shalala, Researcher, Office of the Leader.

The Committee resumed consideration of its Order of reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statement and answered questions.

At 12:10 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING (70)

The Special Committee on Pension Reform met at 2:00 o'clock p.m. this day, at Fredericton, New Brunswick, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, Research Associate; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Multicultural Association of Fredericton: Constantine Passaris, President; Dr. Sava Bosnitch; Dr. Gulshan Saini. *From the Union of New Brunswick Indians:* Donald Ward; Greydon Nicholas, President. *From the Government of New Brunswick:* Premier Richard Hatfield.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 2:55 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 3:05 o'clock p.m., the sitting resumed.

Premier Hatfield made a statement and answered questions.

At 4:15 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

d'économie à l'Université de Moncton; Susan Shalala, chargée de recherche, bureau du chef de l'Opposition.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi daté du mardi 1^{er} mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

À 12h10, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 14h00 le même jour.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI (70)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 14h00, à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, sous la présidence de M. Douglas Frith, (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer et Frith, M^{me} Killens, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M. J. Morton, adjoint de recherche; I. Page, attaché de recherche du Parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De la «Multicultural Association of Fredericton»: Constantine Passaris, président; MM. Sava Bosnitch et Gulshan Saini. *De la «Union of New Brunswick Indians»:* Donald Ward; Greydon Nicholas, président. *Du gouvernement du Nouveau-Brunswick:* L'honorable Richard Hatfield, premier ministre de la province.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi daté du mardi 1^{er} mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

À 14h55, le Comité suspend ses travaux.

À 15h05, le Comité reprend ses travaux.

Le premier ministre Hatfield fait une déclaration et répond aux questions.

À 16h15, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Wednesday, September 28, 1983

• 0900

The Chairman: Order.

I first welcome Professor Fraser, of the Canadian Pensioners Concerned Incorporated.

I just want to mention that this is our first trip to Halifax with the committee, and I know we have enjoyed our short visit here in Halifax.

What we attempt to do is we try to be as informal and relaxed as we can. If you could try to keep an overview of your remarks to around 10 to 12 minutes, it would allow the committee members to ask some questions for half an hour or so. That is the timeframe we work within, and if you could bear that in mind, it would be appreciated.

Professor Doreen E. Fraser (Canadian Pensioners Concerned Limited): Thank you, Mr. Chairman.

We are well aware that the committee has heard a great deal in the time since it began meeting with the various organizations, so we certainly will keep our comments brief. Also, when we prepared our submission to you, we were already aware of the type of information being supplied in other briefs. We therefore limited the information we were supplying to items that we thought perhaps might not have been submitted by the others.

As for a general comment regarding our organization, you all have received copies of our constitution and our program for action, so you are aware that we began way back in 1969 with the matter of income as the chief problem that brought the organization together in the first place. Since then, during the next 10, 12 years, we have broadened our interests into housing standards and nursing homes and a few other things. However, the matter of income has remained with us, and still does. Mrs. Harvie just yesterday was rescuing the widow of a veteran who has not been receiving proper pension funds, for instance.

I think our basic message to everybody with whom we discuss things is the tremendous need that continues in this whole matter of attitudes to aging. Although I am quite well aware that this is not specifically to your actual terms of reference on pensions, reading the briefs and preparing our own, I was only too well aware that the attitude that people bring to their own aging, let alone aging of others and the elderly, is very crucial to practically every topic we care to discuss. This morning it is pensions and retirement income, I prefer to call it. I do not think the matter of attitudes can be stressed too strongly—and attitudes being inculcated, if that is the word you wish to use, from the day one is born until the day one dies, because what happens to you in your entire life span very much affects what is going to happen to you in your

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mercredi 28 septembre 1983

Le président: À l'ordre.

Je souhaite la bienvenue au professeur Fraser, de l'Association *Canadian Pensioners Concerned Incorporated*.

Je tiens à signaler que c'est la première fois que le Comité se rend à Halifax, et je pense que nous avons déjà tous eu l'occasion de beaucoup apprécier cette première et courte visite.

Nous cherchons surtout à être aussi peu cérémonieux et aussi détendus que possible. Si vous le voulez vous pourrez vous en tenir à 10 ou 12 minutes d'un aperçu général, ce qui permettrait aux membres du Comité de disposer ensuite d'une heure et demie pour les questions. Voilà le temps qui nous est imparti, et nous serions heureux si vous vouliez bien ne pas perdre cela de vue.

Professeur Doreen E. Fraser (Canadian Pensioners Concerned Limited): Merci, monsieur le président.

Nous avons tout à fait conscience de ce que le Comité a déjà pu entendre de nombreux témoignages de la part de divers organismes, et nous resterons aussi concis que possible dans notre exposé. Lorsque nous avons préparé notre mémoire, nous savions également ce que les autres vous avaient fourni comme information. Nous avons donc délibérément limité notre réflexion à un certain nombre de points qui auraient pu ne pas apparaître ailleurs.

En ce qui concerne notre organisation, de façon générale, je pense que vous avez tous déjà reçu des exemplaires de nos statuts et de notre programme d'action, vous saurez sans doute que nous remontons à 1969, époque à laquelle des préoccupations tournent autour des questions de revenu nous ont réuni. Depuis lors, et au cours des 10 ou 12 années suivantes, nous avons élargi notre champ d'action jusqu'à inclure les questions de logement, ou de maisons de retraite ainsi que quelques autres. Toutefois, nous n'avons pas perdu de vue cette question du revenu. C'est ainsi que M^{me} Harvie, pas plus tard qu'hier, s'occupait du cas d'une veuve d'ancien combattant qui n'avait pas touché sa pension comme elle y avait droit.

L'essentiel de notre message à tous ceux avec lesquels nous discutons, porte sur les insuffisances et les faiblesses qui continuent à caractériser l'ensemble des mentalités en ce qui concerne le vieillissement. Bien que j'aie tout à fait conscience de ce que ce ne soit pas de façon précise le sujet de votre ordre de renvoi, qui porte sur les pensions, en lisant les mémoires et en préparant le nôtre j'ai été trop frappé par l'importance que pouvait prendre la façon dont on conçoit le problème du vieillissement, le sien propre et celui des autres, chaque fois que l'on discute de cet ensemble de questions. Ce matin nous nous penchons plus particulièrement sur les pensions, ou plutôt, comme je préfère l'appeler, sur le revenu à la retraite. On n'insistera jamais assez sur l'importance de l'attitude ou de la disposition d'esprit avec laquelle on aborde cette question—

[Text]

last years of retirement, whether it is in your own home or in custodial care of some sort.

The experience of our older people of the present generation of 75 and older with retirement income is too frequently a very uncomfortable one. I think one comment we would very much like to make, which we emphasized in our report, was that we were very pleased with Mrs. Cheevers' submission to you about singles, because we have been adamant about singles since we began and very concerned about people from roughly 55 to 64, before they become eligible for pension income at 65. I think this is an increasing concern as cost of living and inflation, etc., have hacked off so much of the income that people have had, inadequate as it was.

The other whole matter of the Constitution . . . I have never lived in central Canada, meaning Ontario and Quebec. I am a westerner, now an easterner, and this whole matter of making our Constitution work for all of us across from coast to coast I think is a very important one, because if you are living in a small population base, such as the province of—well, the Atlantic provinces are all small population bases—things seem to get lost every once and a while with the power politics that go on. I think this constitutional stand that Canada has taken—I think it is still official—that our wealth be shared from coast to coast is a very important one, because there are several provinces that are certainly needing support from the other stronger-based ones. It is something that we really cannot forget. This sharing the wealth not only is apropos of pensions; it is also apropos of the health care system, so called, that is presently before us, too.

I think the emergency action—and I think a lot of people have focused on it—is this matter of having to rescue the single people, who are really inadequately supported by pension and are below the poverty lines. I think the other aspect of this is that we do not believe the Statistics Canada low-income level and the base on which it is developed are adequate. It is a subsistence level. We really protest the . . . I realize it is very easy to use the Statistics Canada level of low income, but we really think it is inadequate for living. It might be all right for existing, but it does not give people much by way of support for personal care and a few activities that might keep them alive a bit longer. We are strong on preventive measures, rather than trying to rescue somebody after the barn door has been closed.

I think the other element we really would like to stress, without, again, particular referral to the pensions, although it affects them a great deal, is the whole matter of the inadequacy of our educational programs, both in provinces—I

[Translation]

et ces attitudes nous sont inculquées, si vous voulez, et nous imprègnent de notre premier jour de vie à notre mort, et cela nous marquera beaucoup dans les dernières années de notre retraite, que nous puissions rester à la maison ou que nous soyons obligé de nous confier aux soins d'autrui.

L'expérience de nos personnes âgées, de la génération actuelle des 75 ans et plus, bénéficiant d'un revenu de retraite, est trop souvent celle de l'inconfort. A ce propos nous aimerions vous signaler, nous l'avons souligné dans notre rapport, que nous nous sommes félicités du mémoire que vous a présenté M^{me} Cheevers à propos des personnes seules, dont le sort nous a toujours beaucoup préoccupé, et notamment dans cette période d'âge qui va de 55 à 64 ans, c'est-à-dire avant qu'ils ne puissent être admissibles au revenu de pension à 65 ans. C'est un souci qui n'a cessé de croître au même rythme que le coût de la vie et l'inflation etc., lesquels ont radicalement amputé les sources de revenus, déjà bien maigres, dont disposait cette partie de la population.

Ensuite il y a toute la question de la Constitution; je dois dire que je n'ai jamais habité dans le Canada du Centre, c'est-à-dire l'Ontario et le Québec. Je suis originaire de l'Ouest, maintenant j'habite l'Est, mais je pense que toute cette question d'une Constitution qui soit la même pour tous d'Est en Ouest est très importante; on s'en aperçoit lorsque l'on vit dans une région peu peuplée, telle que, par exemple, les provinces Maritimes, où l'on a l'impression de toujours perdre à ce jeu de rapports politiques de pouvoirs. Cette prise de position constitutionnelle du Canada—je crois que cela reste encore la position officielle—selon laquelle la richesse doit être partagée par tous les Canadiens d'Est en Ouest, me semble fondamentale, et il ne fait aucun doute que plusieurs provinces ont certainement besoin du soutien de leurs soeurs plus fortunées. C'est quelque chose qu'il n'est pas possible d'oublier. Ce partage de la richesse vient à propos non seulement en ce qui concerne les pensions, mais également le système d'assistance médicale dont on parle en ce moment.

Je pense que si l'on parle de mesures d'urgence—et il y a eu beaucoup de gens à en parler—il est question essentiellement de venir en aide aux personnes seules, auxquelles le régime de pensions vient insuffisamment en aide et qui se retrouvent au-dessous du seuil de pauvreté. Remarquons ici, par ailleurs, que la tranche inférieure de revenu de Statistique Canada ne nous semble pas réaliste, ni même la façon dont elle est calculée. Cela représente un niveau de subsistance, contre lequel nous nous élevons . . . Il est sans doute simple de se référer à cette tranche de revenu inférieure de Statistique Canada, mais nous pensons que cela ne suffit pas pour véritablement vivre. Cela représente tout juste un niveau de subsistance qui ne permet pas de prendre véritablement soin de sa personne, ni même de s'offrir les quelques activités qui vous permettraient de survivre un peu plus longtemps. Nous insistons donc beaucoup sur la notion de mesures préventives, plutôt que de venir en aide aux gens lorsqu'il est trop tard.

Un autre élément sur lequel nous aimerions insister, sans qu'il concerne plus particulièrement la question des pensions, même si les conséquences s'en font sentir de façon non négligeable, est celui de l'insuffisance de nos programmes

[Texte]

cannot talk for all provinces, but certainly the ones that I am aware of at this end of the country—and also the adult education or continuing education or whatever term you wish to use in the matter of those who have not been able to benefit from a good public school education because they opted out at the age of 6 or 10 or 12 or 15 or whatever and therefore have not had the benefits of the later high school years. There are quite a lot of those in our old age group at the moment.

Here again the Constitution—education is provincial. We have to tackle education from kindergarten all the way up through post-secondary education and as far as it goes. With the technological revolution that we are into, I think it is going to be a matter of lifelong learning and lifelong working and some lifelong recreation. Until we get a mix of those three along the life span, I do not think things are going to work out very well.

• 0910

The matter of permission for 12 years for updating, rereading, continuing education along the life span, I think is important. If we get nothing across to the committee other than the great need for change of attitude on everybody's part—lucky is the person who is born into a family that has a positive attitude to aging—and the matter of education, which impinges on a lot of aspects of living too, I think our time has been well spent.

The Chairman: Thank you very much, Miss Fraser.

Is there any member of the committee who wishes to lead off in the questioning? Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome Miss Fraser and Mrs. Harvie this morning. I just wanted to follow up on a couple of points, if I may, particularly with respect to attitudes.

Perhaps you could elaborate a little on that, Miss Fraser, just to say how we can improve on attitudes. Do you have any ideas yourselves on how we can change attitudes and how we may focus on this particular issue?

Professor Fraser: Well, of course, basically, attitudes obviously stem very strongly from the family setting from the day you are born until you get out into the outside world. The attitudes of one's parents are extremely important. The attitudes of the parents towards their parents are important. Since we are now into this new, strange world of having very likely four, if not five, generations, you have a change of child-parent relationships over several generations. It is so important that attitude be positive rather than negative to aging that when I was in Britain, people who were working or being employed to work with older people—in Britain you are not elderly until after you are 85, by the way—one of the key questions would be to hand someone half a glass of water and

[Traduction]

d'enseignement, dans nos provinces—je ne peux pas parler pour toutes les provinces, mais certainement pour celle que je connais de ce côté-ci du Canada—et également de la formation continue, quel que soit le terme que vous utilisiez à ce sujet, destinés à ceux qui n'ont pas pu bénéficier d'une bonne scolarité primaire, parce qu'ils ont arrêté dès l'âge de six, dix, douze ou quinze ans, et qu'ils n'ont donc pas pu non plus recevoir un enseignement de type secondaire. Dans le groupe des personnes du troisième âge il y en a beaucoup de cette catégorie.

Revenons encore à la Constitution, puisque l'éducation est du domaine des provinces. Il faut donc s'attaquer à cette question dès le jardin d'enfants, et en suivre les développements jusqu'aux niveaux supérieurs et post-secondaires. Étant donné cette phase de révolution technique que nous traversons, je pense qu'il faudra considérer la nécessité d'organiser l'enseignement, le travail et les loisirs pour la durée entière d'une vie. Tant que nous n'aurons pas trouvé une combinaison adéquate de ces trois éléments pour la durée d'une vie entière, les choses ne fonctionneront pas très bien.

La question de permission de 12 ans pour recyclage, pour poursuivre l'éducation pendant la durée de la vie, est à mon avis importante. Je pense que nous aurons bien utilisé notre temps si la seule chose que nous faisons comprendre au Comité, c'est la nécessité qu'il y a de changements d'attitudes de la part de chacun... heureuse la personne qui est née dans une famille où il y a une attitude positive envers la vieillesse... et les questions d'éducation qui empiètent sur beaucoup d'aspects de la vie également.

Le président: Merci beaucoup, mademoiselle Fraser.

Y a-t-il des membres du Comité qui désirent poser les premières questions? Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Je voulais souhaiter la bienvenue à M^{lle} Fraser et à M^{me} Harvie ce matin. Je veux simplement reprendre quelques questions relatives aux attitudes.

M^{lle} Fraser, vous pourriez peut-être préciser quelque peu pour nous dire comment vous pourriez améliorer les attitudes. Avez-vous vous-même des idées sur la façon dont nous pouvons modifier des attitudes et comment nous pouvons concentrer nos efforts sur cette question en particulier?

Mlle Fraser: Eh bien, fondamentalement, il est évident que les attitudes découlent surtout de l'environnement familial du jour de votre naissance à celui où vous le quittez pour le monde extérieur. Les attitudes des parents sont extrêmement importantes. Les attitudes des parents envers leur parent sont importantes. Puisque nous vivons maintenant dans ce nouveau monde étrange où il est possible d'avoir quatre sinon cinq générations, il y a un changement dans les relations enfants/parents sur plusieurs générations. Il est tellement important d'avoir une attitude positive plutôt qu'une attitude négative envers le vieillissement que lorsque j'étais en Angleterre les gens qui travaillaient ou étaient embauchés pour travailler avec les personnes âgées... en Angleterre ce n'est

[Text]

ask them to describe it; if they said it was half full, they got the job and if they said it was half empty, they did not. That is the key importance that they put on people who are working for the elderly.

The school system—the whole matter that people have to be taught things. We have been going after our provincial Department of Education here to introduce core courses that will be effective for people until the day they die, such as learning how to budget properly, learning something about basic economics, learning something about investments, insurance, etc., because they come out of our school system, down here in high school, knowing very little. I think this sort of attitude on the part of teachers and the professionals, apart from the parents, is exceedingly important. In some school systems I know they do not believe in a generational gap; I do not either. It is created; it is not natural. Interlinking youngsters of whatever age group, along with voluntary activities in the community tied in with school courses etc., is another important way that things can change. Suddenly youngsters who have never met an old person discover that they are fun and they do have a sense of humour, etc. They are people, in other words, and not someone or something to be frightened of, which I think too many people are, chiefly because they themselves do not want to face up to the fact that eventually they are going to be 65 and over also.

Mr. MacLellan: I do agree that pension problems today are largely problems that women are experiencing, particularly those who had part-time jobs, who are single women today, who were widowed and have families. There seems to be a difficulty as well, Miss Fraser, of information, particularly with respect to women who become widowed; they really do not know what pension benefits their husbands had. They do not really know while their husbands are alive what the options are for them. Do you have any ideas other than perhaps an enclosure with a telephone bill or something that we could do to get information to these women? I think it is very important that they know and have some kind of consultation.

Professor Fraser: Our organization is one of the organizations in the country trying to do a fair amount of educating and our Ontario division has seniors in the law. This is a book that we published this spring, in April, called "The Law and Older Nova Scotians". There are chapters in it about financing and banks and pensions and this sort of thing. We do workshops, but part of the problem, you see, that we run into is the generation of women who have been born into families or went through the school system where they were told that women have no head for figures; money is not something to be discussed in front of a lady.

[Translation]

qu'après avoir atteint l'âge de 85 ans qu'on vous considère comme une personne âgée, soit dit en passant, l'une des questions-clefs consistait à donner à la personne un demi-verre d'eau et à lui demander d'en faire la description; si elle disait qu'il était à moitié plein elles obtenaient l'emploi. Si elles disaient qu'il était à moitié vide elles étaient refusées. Voilà l'importance qu'ils accordent aux gens qui travaillent avec les personnes âgées.

Le système scolaire... toutes les matières qu'il faut enseigner aux gens. Nous avons fait des pressions auprès de notre ministère de l'Éducation afin qu'ils introduisent des cours de base qui serviront aux gens jusqu'à leur mort, apprendre par exemple comment bien établir un budget, les bases de l'économie, savoir quelque chose sur les investissements, les assurances, et ainsi de suite, car ils sortent du système scolaire, du secondaire ici, en sachant très peu de chose. Je pense que ce genre d'attitude de la part des enseignants et des professionnels, sans parler des parents, est d'une importance capitale. Dans certains systèmes scolaires je sais qu'ils ne croient pas dans l'écart entre les générations, moi non plus. Cet écart est créé, il n'est pas naturel. Une autre façon importante d'amener des changements, c'est de créer des liens entre les jeunes, quel que soit leur groupe d'âge, tout en ayant des activités bénévoles dans la communauté, activités liées aux cours donnés dans les écoles et ainsi de suite. Tout d'un coup, des jeunes qui n'ont jamais rencontré des personnes âgées découvrent que celles-ci sont amusantes et qu'elles ont le sens de l'humour, et ainsi de suite, en d'autres termes, que ce sont des êtres humains et qu'elles ne sont pas différentes ni apeurantes, ce qui est la façon dont beaucoup les perçoivent, principalement parce qu'ils ne veulent pas faire face au fait qu'un jour ils auront aussi 65 ans et plus.

M. MacLellan: Je reconnais que le problème des pensions aujourd'hui touche surtout les femmes qui détiennent des emplois à temps partiel, les femmes seules, les veuves qui ont des familles. Il semble également y avoir un problème d'information surtout en ce qui touche les femmes qui deviennent veuves. Elles ne savent vraiment pas quelles prestations de pension leur mari recevait. Pendant que les maris sont vivants elles ignorent quelles options existent pour elles. Avez-vous une idée de quelque chose que nous puissions faire pour informer ces femmes à part mettre une note explicative avec la facture de téléphone? Je pense qu'il est très important qu'elles sachent et qu'il y ait un genre de consultation.

Mlle Fraser: Notre organisme est l'un de ceux au pays qui essaie de faire beaucoup d'éducation et notre division ontarienne informe les personnes âgées sur les questions juridiques. Au printemps nous avons publié un livre, intitulé: *The Law and Older Nova Scotians*. Il y est question de financement, de questions bancaires, de pension et ce genre de chose. Nous tenons des ateliers, mais le problème, voyez-vous, c'est que nous rencontrons cette génération de femmes nées pour la famille ou qui ont connu le système scolaire où on leur a dit que les femmes n'étaient pas douées pour les chiffres; que l'argent était une chose dont il ne faut pas discuter devant une dame.

[Texte]

I am the liaison person for Canadian pensioners with the Halifax local council of women and because of our activities in pensions and money, I was placed on their economics committee. One of the duties of the chairman of the economics committee every other year is to have a program about economics, money, etc. for the council, which is one of these umbrella councils representing a wide variety of organizations. So I decided in my first year as chairman that my talk to them would be just what women should know about money.

My father was a banker. At 15 I was put on a quarterly allowance, and that was it for everything other than doctors' bills and the family golf. So I talked to them for about half an hour, three-quarters of an hour, about budgeting and where they should be picking up information, etc. Many of them are that older generation of women — awfully nice people, but money has never been discussed. I could just see their eyes glaze over; and in the minutes of the next meeting it was recorded that Professor Fraser discussed the economics of Canada. My response was rather hilarious, to say the least, and they were very offended. They had missed completely the point that I was just talking about women and money.

So I know what the problem is. In the last three years the number of women's groups has become very interested in money matters, income and pensions, but I believe strongly that it has to begin in the school system, and everybody is in. There was a nice little excerpt in the paper about a stockbroker's club in the Dartmouth high schools not too long ago. There were 44 students, I think, involved with one of the investment companies as part of their accounting course learning something about investments. I think that should be across the whole school system, not just a little group particularly interested because one of the teachers happens to be particularly interested. I think we have to put in the basic blocks for survival through the school system. A lot of people are born into families that know nothing about money or pensions or that sort of thing; they do not see any reason.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

Good morning; nice to see you.

I just have a couple of questions. One concerns the difference in family structures now. There is, as I am sure you know, a vast change in the way families are made up, and the difference particularly as to marital breakdown—four out of ten marriages ending in divorce. I am concerned about people who are not able to get into, say, the Canada Pension Plan, and who even if they could, do not have the money to pay for their share to any matching grant that would have to be paid by the employer.

[Traduction]

Je suis l'agent de liaison pour les retraités canadiens auprès du conseil local des femmes d'Halifax et étant donné nos activités dans le domaine des pensions et de l'argent, je fais partie du Comité sur les questions économiques. L'un des rôles du président du Comité, c'est que tous les deux ans il y a un programme sur les questions économiques d'argent, etc. pour le conseil, qui un de ses conseils parapluies représentant une variété d'organisations. J'ai donc décidé au cours de ma première année à titre de présidente de leur parler de ce que les femmes devraient savoir au sujet de l'argent.

Mon père était un banquier. À l'âge de 15 ans on m'a accordé une allocation trimestrielle et ce fut tout sauf pour les factures du médecin et le golf en famille. Donc pendant une demi-heure trois quarts d'heure je les ai entretenues de questions budgétaires et des endroits où elles pouvaient trouver de l'information, ainsi de suite. Beaucoup d'entre elles sont de l'ancienne génération de femmes... très gentilles et tout, mais elles n'ont jamais discuté de questions d'argent. Je pouvais voir l'éclat dans leur yeux et dans le procès-verbal de la réunion suivante on a mentionné que le professeur Fraser avait abordé des questions économiques canadiennes. Ma réaction fut plutôt d'en rire, c'est le moins qu'on puisse dire, et cela les a beaucoup offensées. Elles avaient complètement raté le bateau j'avais simplement parlé de l'argent et des femmes.

Donc je sais quel est le problème. Au cours des trois dernières années, bon nombre de groupes de femmes sont devenues très intéressées par les questions d'argent, de revenu et de pension, mais je crois fermement qu'il faut commencer dans le système scolaire par où tout le monde passe. Il n'y a pas très longtemps, il y avait un extrait dans le journal au sujet d'un club de cambistes dans une école secondaire de Dartmouth. Il y avait 44 étudiants qui participaient à ce club avec l'aide d'une des compagnies d'investissement et cette activité entraînait dans le cadre de leurs cours de comptabilité afin d'en apprendre davantage sur les investissements. À mon avis cela devrait se faire dans tout le système scolaire, pas simplement un petit groupe intéressé parce que l'un des professeurs est particulièrement intéressé par le sujet. Je pense que nous devrions mettre dans le système scolaire toute la formation fondamentale nécessaire à la survie. Beaucoup de gens naissent dans des familles où l'on ne sait rien au sujet de l'argent ou des pensions ou ce genre de chose, ils n'en voient pas la raison.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Bonjour, je suis heureuse de vous voir.

J'ai simplement quelques questions. L'une porte sur la différence qu'il y a présentement dans la structure familiale. Comme vous le savez, la composition de la famille est très différente de ce qu'elle était surtout en ce qui touche la faillite des mariages... quatre mariages sur dix se terminent par un divorce. Ce qui me préoccupe ce sont les personnes qui ne peuvent pas participer au Régime de pensions du Canada, par exemple, et même si elles le pouvaient, n'ont pas l'argent pour

[Text]

[Translation]

verser leurs cotisations afin de payer une cotisation, égale à celle qui serait payée par l'employeur.

• 0920

In other words, the increasing number of single mothers who may be living on welfare, who may be living on some sort of assistance, who are now being denied opportunity to get into any plan—first of all because the Canada Pension Plan is not open to them and secondly because even if it were they would not have the financial wherewithal to make contributions . . . I am wondering if you could tell me how you would suggest we address that situation so these women coming along 20 or 30 years down the road are not in the same situation as many elderly singles, particularly women, are in today. Where would you see support for them to make their contributions coming?

Professor Fraser: In our report we maintain that all Canadian citizens, as persons, should be involved in a pension plan and not only the traditional I have a job, therefore I have a pension, or I hope to have a pension, as a result of it.

I think we need to address very seriously the whole matter of every single person, not just because of this particular development but I think every single person should have their pension at 65. Obviously there is a lead-in point of time. Many of the singles presently are on social assistance because if they get a job the job pays less, very frequently, or there is insufficient day care support—which is very inadequate in this province; I do not know too much about the others—so they cannot get out to earn their living in what we consider the normal sense.

I think anybody who is receiving social assistance should also have added to that the percentage for their pension fund just like everybody else. I think that eventually, with the tremendous revolution, as it has been called—and I think it is—with the microchip and photon and the rest of it coming in, a guaranteed annual income may well have to be arranged because if, as is being prognosticated, we are going to have 15% of our population producing all that is necessary for the entire population, we are going to have a lot of people not having traditional employment as we have come to recognize it. I think it is a situation that is going to need a great deal of study from rock bottom up.

But I believe anybody who is receiving funds to live on should also have a portion of those funds not just for food and a roof over their head but also with a future pension in mind at the point where they come to retire.

We would hope, and we have recommended, that the Old Age Security be placed back at 20% rather than 14%, and we have also realized that the Guaranteed Income Supplement is going to have to be in place. We would prefer that that sort of assistance not be necessary if the pension program is working properly; but even the women still working now and retiring, say, in the next 5, 10, even 15 years, are not going to be ready, necessarily, with a workable pension either. So I suspect that

Autrement dit, le nombre croissant de mères seules qui reçoivent l'assistance sociale, ou une autre forme d'aide, se voient maintenant refuser l'occasion de participer à quelque régime que ce soit d'abord, parce qu'elles ne peuvent pas participer au Régime de pensions du Canada et, deuxièmement, parce qu'elles n'auraient même pas les moyens de cotiser . . . Je me demande si vous auriez des recommandations à faire quant à la façon de régler ce problème, de sorte que ces mêmes femmes, d'ici 20 ou 30 ans, ne se retrouvent pas dans la même situation que les vieilles personnes et surtout les femmes, seules de nos jours. Comment pensez-vous qu'elles pourraient obtenir l'aide financière qui leur faut pour cotiser?

Mlle Fraser: Dans notre rapport, nous affirmons que tous les citoyens canadiens devraient cotiser à un régime de pension, pas seulement dans ce sens, que ceux qui sont salariés peuvent recevoir une pension ou espérer recevoir une pension.

Je crois que nous devons étudier sérieusement la situation des personnes seules, non seulement à cause de la situation actuelle; en fait, je crois que toute personne seule devrait avoir droit à une pension à l'âge de 65 ans. Evidemment, il faudrait une période minimale de participation préalable. Nombre de personnes seules reçoivent actuellement de l'assistance sociale, étant donné que les postes qu'elles pourraient obtenir paieraient moins et que l'aide financière qu'elles pourraient recevoir au titre des frais de garderie est insuffisante dans cette province du moins, c'est tout à fait insuffisant, mais je ne suis pas au courant de la situation dans les autres provinces. Par conséquent, ces gens-là ne peuvent pas gagner leur vie de façon normale.

Je pense que n'importe qui qui reçoit de l'assistance sociale devrait se faire ajouter un pourcentage de cotisations à un régime de pension, comme tout le monde. Je pense qu'avec le temps, avec ce qu'on appelle cette grande révolution et c'en est une, d'après moi—causée par l'arrivée des puces et du photon et tout le reste, il faudra offrir un revenu annuel garanti car, si les prédictions—à savoir que seuls 15 p. 100 de nos habitants produiront tout ce qu'il faut pour l'ensemble de la population s'avèrent justes, beaucoup de gens n'auront pas d'emploi au sens traditionnel du terme. Je crois que cette situation doit faire l'objet d'une étude très approfondie.

Mais, selon moi, les fonds versés à n'importe qui qui en a besoin pour vivre devraient prévoir non seulement la nourriture et le logement, mais également une future pension pour l'âge de la retraite.

Nous espérons, et nous avons fait une recommandation en ce sens, que la sécurité de la vieillesse représente de nouveau 20 p. 100 plutôt que 14 p. 100. De plus, nous nous rendons compte que le supplément de revenu garanti doit continuer d'exister. Nous préfererions éliminer ce genre d'aide financière dès qu'un programme de pension efficace sera établi, mais même les femmes qui travaillent actuellement et qui vont peut-être prendre leur retraite dans les cinq, 10 ou 15 prochaines années,

[Texte]

the Guaranteed Income Supplement is here for quite a time. We prefer that it not be necessary, but I think it is essential at this point. So a lot of these women who end up at 65 having been single are going to be like our present generation of singles, where they are completely relying at the moment on Old Age Security and the GIS.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Just one other question, Mr. Chairman.

You make a number of very worthwhile recommendations, and many of us would be very supportive of these recommendations; but one thing we have to be aware of at all times is how it is going to be borne by public expenditures or by the economy generally. Where you have advocated increasing the CPP to 50% in retirement, bringing the OAS back up to 20%, extension to groups that do not already have it, it is going to be a pretty costly move. Have you had an opportunity or do you have the resources to have costed out the proposals that you are making? Can you give us any idea of what all of this is going to amount to?

Professor Fraser: We have not had the economic resources, etc. We have been doing a fair amount of reading. I can only say that our opinion is that if the pension funds were properly invested and properly administered and not just taken out of the tax pot general funding, I think we would be a lot better off.

I am pensioned myself at the moment, and when I realize that the money I have put into the Canadian Pension Plan has not been adequately invested, that it has been loaned to provincial governments at a low rate of interest... and I am given to understand that several of the provincial governments really have no intention of paying it back. I gather that Ontario has made that statement. If Nova Scotia pays back its CPP borrowings, that means because I am still a taxpayer I am going to be taxed so they can pay that CPP loan back to the pension fund into which I and my employer have already placed contributions.

Many of us strongly believe that both CPP and the Old Age Security should be placed into a proper, fully funded pension plan and that earnings thereof should be put back into the pension fund so each generation is paying for a larger amount of its pension support rather than relying on the next generation coming on down the line.

There was some argument about the 50% CPP or 50% from private pension funds. There are certainly two sides to the question; but when you look at the number of people who are not in private business, private industry—we decided we would put the CPP as the pension fund to be the main base for the population.

[Traduction]

n'auront pas forcément une pension acceptable à ce moment-là. J'ai donc l'impression qu'il faudra continuer d'appliquer le supplément de revenu garanti pendant quelque temps. Nous préférierions qu'il soit éliminé, mais je pense qu'il est essentiel de le garder pour l'instant. Autrement, nombre de ces femmes seules, rendues à l'âge de 65 ans, se retrouveraient dans la même situation que notre génération actuelle de femmes seules, lesquelles dépendent en ce moment de la sécurité de la vieillesse et du SRG.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Une autre question, monsieur le président.

Vous avez fait plusieurs excellentes recommandations, et nombre d'entre nous aimeraient les appuyer; mais nous ne devons jamais perdre de vue le coût éventuel de ces mesures au niveau des dépenses publiques ou de l'ensemble de l'économie. Vous avez recommandé l'augmentation du RPC pour atteindre 50 p. 100 au moment de la retraite, l'augmentation de la SV, pour qu'elle retourne 20 p. 100, le versement de prestations à des groupes qui ne participent pas actuellement, et ce sont toutes des mesures très coûteuses. Avez-vous eu l'occasion d'estimer le coût des propositions que vous nous faites? Pouvez-vous nous donner une indication du coût global de ces mesures?

Mlle Fraser: Nous n'avons pas les ressources économiques, etc, pour le faire. Nous avons consacré beaucoup de temps à la lecture. Je peux vous dire, toutefois, que selon nous, si les fonds de pensions étaient bien placés et bien administrés, plutôt que d'être prélevés sur l'ensemble des revenus fiscaux, je crois que la situation serait nettement meilleure.

Moi-même, je reçois une pension en ce moment. D'ailleurs, je crois comprendre que les fonds que j'ai versés au Régime de pensions du Canada n'ont pas été bien placés, du fait d'avoir été prêtés à des gouvernements provinciaux à un taux d'intérêt très peu élevé, alors que nombre de ces gouvernements provinciaux n'ont même pas l'intention de rembourser les prêts. Il me semble que les autorités de l'Ontario ont dit quelque chose de semblable. Si la Nouvelle-Écosse décide de rembourser les fonds qui lui ont été prêtés par le biais du RPC, cela veut dire qu'en tant que contribuable, on va me frapper d'impôts pour permettre à ces gouvernements provinciaux de rembourser leurs prêts, alors que moi et mon employeur avons déjà cotisé au régime.

Nombre d'entre nous sont fermement convaincus que le RPC et la sécurité de la vieillesse devraient faire partie d'un régime de pensions à capitalisation entière, prévoyant le réinvestissement dans le fonds de pensions lui-même, des gains réalisés, de sorte que chaque génération paie une plus grande part de sa pension, plutôt que de dépendre de la prochaine génération.

Les avis sont partagés sur la possibilité que 50 p. 100 proviennent du RPC ou des fonds de pensions privés. Certes, il y a deux façons de voir la chose; mais si on tient compte du nombre de personnes qui ne travaillent pas dans le secteur privé, il nous semble plus logique que le RPC soit le fonds de pensions principal pour l'ensemble de la population.

[Text]

The other element, of course, is the disincentives that are built into the system. I think mandatory retirement is unfortunate because I think a lot of people could continue to be contributing to the economy well past the age of 65. The other element: when those on OAS-GIS try to gain employment to earn some money to pay for special prescription glasses, crutches or what not, they are docked from their GIS \$1 for every \$2 earned. Some of the thinking that has gone into these arrangements just boggles my mind.

I am sorry; I cannot answer the specifics of funding that.

The Chairman: Just to follow up on that line of questioning by Miss MacDonald, do you think, Miss Fraser, there is a general recognition by yourself and others that for every \$1 of benefit coming from the Canada Pension Plan only 17¢ is funded and the other 83¢ is going to be picked up by the next generation? Do you think that is well known?

Professor Fraser: This is what we are protesting. We believe that each generation should be funding as much of its own pension plan as it possibly can.

The Canada Pension Plan really is not a pension plan; it is a misnomer, because it is a supplement. It was brought in as a supplement to the employer's pension that people were supposed to be getting. What happened to my pension was that my private pension plan got docked 25% when that CPP came in. Everybody was furious, but that is what they did. CPP was supposed to be laid on top, but it was not.

The Chairman: I suppose, though, to be fair, had we fully funded the Canada Pension Plan back in 1966 it would have taken roughly 9% of your take-home pay to pay for your benefit. I do not know if we would have been able to—do you think we could have introduced the Canada Pension Plan?

• 0930

Professor Fraser: Here again is the matter of preparing the ground, this matter of attitude and understanding, and if you suddenly flip 9% off someone's wages or salary for a pension plan, without being prepared, you are obviously going to . . .

The Chairman: I will allow the last question if we have the time to go to Mr. Miller.

We recognize there is a need to bring a significant portion of our elderly, largely women over the age of 65, up above the Statistics Canada poverty line. And just to do that alone would cost about \$2 billion. Now, the difficulty is trying to find those funds. Just on the GIS alone, that is \$2 billion, notwithstanding whatever increased contribution rate the Canada Pension Plan or . . . For instance, you suggest bringing the OAS up to 20%.

[Translation]

L'autre élément, bien sûr, c'est que le système actuel aboutit souvent à décourager les gens. Je crois que le fait d'avoir un âge de retraite obligatoire est regrettable, car beaucoup de gens pourraient continuer à faire un apport à l'économie une fois dépassé l'âge de 65 ans. De plus, si des gens qui reçoivent la SV ou le SRG SC essaient de travailler pour se payer des lunettes spéciales, des béquilles ou autres choses, on leur enlève, du SRG, un dollar chaque fois qu'ils gagnent 2 dollars. Le raisonnement qui est à la base de ces mesures ne cesse de m'étonner.

Je suis désolé, mais je ne peux pas répondre avec précision aux questions de financement.

Le président: Relativement à la question posée par M^{lle} MacDonald, pensez-vous, mademoiselle Fraser, que l'ensemble de la population se rend compte que sur chaque dollar de prestation versé dans le cadre du Régime de pensions du Canada, seuls 17c. sont financés, alors que les autres 83c. devront être payées par la prochaine génération? Pensez-vous que c'est un fait connu de la population en général?

Mlle Fraser: Voilà justement à quoi nous nous opposons. Nous croyons que chaque génération devrait financer son propre régime de pensions, dans la mesure du possible.

Le Régime de pensions du Canada n'est pas vraiment un régime de pensions. Le nom ne lui convient pas du tout, car, en réalité, c'est un supplément. Il a été établi à titre de supplément à la pension que l'employeur devait verser. Dans mon cas, ma pension privée a été réduite de 25 p. 100 lors de l'instauration du RPC. Tout le monde était furieux, mais voilà ce qu'on nous a fait. Le RPC devait être versé en sus, mais ce n'a pas été le cas.

Le président: Pour être juste, toutefois, je crois que si nous avions financé entièrement le Régime de pensions du Canada en 1966, il aurait fallu environ 9 p. 100 de votre salaire net pour payer vos prestations. Je ne sais pas si nous aurions pu le faire—pensez-vous que nous aurions pu instaurer le régime de pensions dans ces conditions-là?

Mlle Fraser: Il s'agit de préparer le terrain; c'est une question d'attitude et de communication. Si vous retirez du jour au lendemain 9 p. 100 de la rémunération de quelqu'un pour un régime de pension, sans l'y préparer, il va évidemment . . .

Le président: Je vais autoriser cette dernière question si nous avons le temps d'entendre M. Miller.

Nous admettons qu'il faut ramener au-dessus du seuil de la pauvreté fixé par Statistique Canada une part importante de nos personnes âgées, surtout des femmes de plus de 65 ans. Cela coûtera 2 milliards de dollars. Le problème, c'est d'essayer de trouver cet argent. Pour le seul S.R.G., il en coûterait 2 milliards de dollars, et ce, que les taux de cotisations au Régime de pensions du Canada soient augmentés ou non. Vous suggérez par exemple qu'on augmente de 20 p. 100 la Sécurité de la vieillesse.

[Texte]

Do you think the idea of a tax-back on Old Age Security would be accepted by the elderly? In other words, if you have over \$20,000 income and you are over the age of 65, do you think there should be some form of surtax on OAS? What is your feeling on that?

Professor Fraser: Oh, I think we would go along with that tax-back for some of the higher income levels. I would not agree with \$20,000, though. I think it should be \$30,000 and over. I think \$20,000 is running pretty close for some people.

This is a matter of priority, because the government can always find money for certain projects of one kind and another.

I was in Toronto the other day when we hit *The Globe and Mail* with the \$66,000 travel funds for the Chairman of the Canadian Dairy Commission, or whatever it was. I think we are living extremely expensive lives in some of our bureaucratic quarters . . . and I am not just talking about the federal government.

Where do we put our tax dollars? And this again comes I think to attitude. What priority do you give to your older citizens, who have genuinely contributed a great deal on not very much money, unfortunately, because there have been two wars and two depressions, or three depressions, etc. They have been living in a situation where they have not been supported to educate their children, etc. These people are just getting dumped—as one person says—on a garbage heap. I think this is very unfortunate. When you look at the figures I gave you as to where Canada stands in the 24 most successful western industrial countries and our production levels . . .

Again, this is education and attitude. Our production levels are a disgrace compared to a lot of other people's. Here again I think it is a matter of the amount of information that is available on the psychology of dealing with people . . . staff and this sort of thing. Apparently, management has never heard much about it.

I know we have a lot of successful companies . . . we never hear about strikes, etc. However, leadership seems to be something that people need to learn about . . . not bossism but genuine leadership—and we have very little of that in this country, from government or from the professions or from the business industry. They have taken no lead in educating people about the so-called free enterprise system. We hear lots about the other end of it.

The Chairman: I will now call on Mr. Miller for a question.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome you before us today. Certainly I think we all agree with your brief when it talks about better education and pensions, and earlier information about how to prepare for retirement income.

I want to pursue a little bit along the lines of the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement. I think sometimes we lose track of the purpose of this pension task

[Traduction]

Croyez-vous que les personnes âgées accepteraient l'idée d'une taxe supplémentaire sur la Sécurité de la vieillesse? Par exemple, ceux de plus de 65 ans qui ont un revenu supérieur à 20 mille dollars accepteraient-ils une forme de surtaxe sur la S.V.? Qu'est-ce que vous en pensez?

Mlle Fraser: Je crois que nous serions d'accord sur cette forme d'imposition pour ceux dont les revenus sont assez élevés. Je ne suis toutefois pas d'accord pour 20 mille dollars. Il faudrait que les revenus soient d'au moins 30 milles dollars. Même à 20 mille dollars, des tas de gens arrivent de justesse.

C'est une question de priorité parce que le gouvernement arrive toujours à trouver de l'argent pour certains projets.

L'autre jour, j'étais à Toronto et j'ai vu dans le *Globe and Mail* que le président de la Commission canadienne du lait avait un fonds de réserve de 66 mille dollars ou je ne sais trop quoi pour ses voyages. Je crois que certains bureaucrates ont un niveau de vie extrêmement élevé, et je ne songe pas seulement à ceux du gouvernement fédéral.

Que fait-on avec l'argent de nos impôts? Cela aussi c'est une question d'attitude. Quelle priorité accordez-vous aux personnes âgées qui ont vraiment contribué beaucoup sans jamais avoir beaucoup d'argent, malheureusement, parce qu'elles ont vécu deux guerres et deux ou trois crises. Ces gens n'ont pas pu avoir d'aide pour faire instruire leurs enfants, etc.. Et maintenant, comme l'a dit quelqu'un, on les met tout simplement au rebut. C'est très malheureux. Jetez un coup d'oeil aux chiffres que je vous ai donnés et vous verrez que le Canada arrive au 24^e rang des pays industrialisés occidentaux qui réussissent le mieux, et nos niveaux de production . . .

A nouveau, c'est une question d'attitude et d'information. Notre productivité est une honte si l'on la compare à celle d'autres peuples. Cela dépend des renseignements disponibles sur la psychologie des relations avec les employés, etc.. Il semble que les gestionnaires n'en aient pas beaucoup entendu parler.

Il y a beaucoup d'entreprises qui réussissent bien, où l'on n'entend jamais parler de grèves ni de rien comme cela. Les gens doivent apprendre ce que c'est que le leadership; je ne parle pas des petits caporaux, mais de véritables chefs. Il y en a très peu au pays, que ce soit au gouvernement, chez les professionnels ou dans le monde des affaires. Personne n'a pris l'initiative de renseigner les gens sur l'entreprise privée. On entend parler beaucoup de l'autre partie.

Le président: Je vais maintenant céder la parole à M. Miller, qui voudrait poser une question.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Je désire vous souhaiter la bienvenue au Comité. Nous sommes tous d'accord sur le contenu de votre mémoire pour ce qui a trait à l'information et aux pensions, c'est-à-dire au fait qu'il faut informer tôt les gens qu'ils doivent se préparer des revenus pour leur retraite.

Je voudrais vous parler un petit peu de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti. Parfois nous perdons de vue la raison d'être de ce Groupe d'étude sur les

[Text]

force, in that it was set up because retirement income for many Canadians was inadequate, a great number of people were still relying on the Guaranteed Income Supplement because the private pension plans and the public plans had not been able, over their lifetime, to accommodate the needs in retirement ages.

Now, you have made two recommendations in terms of the public plans. You suggest that the Old Age Security be increased to 20% and that there be an establishment of a fund which is properly invested. So you are advocating that the Old Age Security, rather than coming out of general revenue, be set up as a separate fund.

Professor Fraser: Be returned to—it once was a particular fund . . .

Mr. Miller: And you would like to see that again . . .

Professor Fraser: —and I would like to see it returned back to that.

Mr. Miller: And you would like to see it funded by a surtax on income earners over \$50,000?

Mr. Miller: How do you perceive that fund's being set up and where is the money for that fund coming from? Is it a specific surtax, as you are suggesting in your brief?

Professor Fraser: When Old Age Security was originally established, it was a fund for which there was a—I have forgotten. A certain percentage of income tax was going to the Old Age Security, and it was identified as that and no one could tamper with it. It was under proper auditing, etc. That was cancelled out and general revenue is the source now. It seems to me that if the Old Age Security were replaced back into a fund, properly invested and supervised, etc., it could probably well look after itself. It used to be 20%. It has now fallen back to 14%.

Mr. Miller: You would like to see it increased back?

Professor Fraser: If, as has been obvious for quite some time, the Old Age Security pension is going to be one of the basic parts of the pension system, and there are a lot of people even up into the \$20,000, \$30,000, \$40,000 who are including Old Age Security, apart from CPP, in their pension planning.

Mr. Miller: I want to deal with attitudes.

Professor Fraser: As far as the upper levels of income are concerned, there is a lot of protest that they are receiving Old Age Security, which was I think a very good thank you to the older generation for services rendered during their lifetime. But if we are stretched, then that could be taken back through tax or not permitted over a certain level.

Mr. Miller: In terms of being stretched, whether we get retirement replacement through Old Age Security, Guaranteed Income Supplement, rent subsidies from the provinces, social assistance from the provinces, the costs are going to be there. And it seems to me we should deal with that in terms of

[Translation]

pensions créé parce que les revenus de retraite de beaucoup de Canadiens sont insuffisants et qu'un grand nombre d'entre eux doivent se reposer sur le Supplément de revenu garanti parce que leurs régimes privés et les régimes publics ne leur ont pas permis, pendant leur vie active, d'accumuler suffisamment pour répondre à leurs besoins une fois à la retraite.

Vous faites deux recommandations concernant les régimes publics. Vous suggérez que la Sécurité de la vieillesse soit augmentée de 20 p. 100 et qu'on crée un fonds bien investi. Vous préconisez donc que la Sécurité de la vieillesse provienne d'un fonds distinct et non plus du fonds du revenu général.

Mlle Fraser: Revienne—comme autrefois.

M. Miller: Et vous voudriez qu'on y revienne . . .

Mlle Fraser: Oui, je voudrais qu'on revienne à cette formule.

M. Miller: Vous voudriez que le fonds soit financé par une surtaxe imposée à ceux dont les revenus dépassent 50 mille dollars, n'est-ce pas?

M. Miller: Comment croyez-vous que ce fonds devrait être organisé et d'où devrait provenir l'argent? Est-ce une surtaxe spéciale que vous suggérez dans votre mémoire?

Mlle Fraser: Quand on a créé la Sécurité de la vieillesse, c'était un fonds pour lequel il y avait . . . j'ai oublié. Un certain pourcentage de l'impôt sur le revenu était versé au fonds de la Sécurité de la vieillesse qui ne pouvait servir à autre chose. Il se faisait une bonne vérification, etc.. Le fonds a disparu et les prestations sont maintenant tirées des revenus généraux. Il me semble que si l'on revenait à un fonds spécial pour la Sécurité de la vieillesse qui serait bien investi et surveillé, le programme serait certainement autosuffisant. Auparavant, c'était de 20 p. 100, et maintenant ce n'est plus que de 14 p. 100.

M. Miller: Vous voudriez qu'il y ait une augmentation?

Mlle Fraser: Si, comme c'est évident depuis quelque temps déjà, la prestation de Sécurité de la vieillesse doit devenir l'une des composantes de base du régime des pensions, et comme des tas de gens dont les revenus dépassent même les 40 mille dollars tiennent compte de la Sécurité de la vieillesse, outre le R.P.C., quand ils planifient leur revenu de retraite.

M. Miller: Je voudrais discuter de ces attitudes.

Mlle Fraser: Beaucoup se plaignent que des gens dont les revenus sont élevés reçoivent la Sécurité de la vieillesse, qui, à mon avis, est une belle façon de remercier ceux de l'ancienne génération pour les services qu'ils ont rendus durant leur vie active. Mais si nous manquons d'argent, nous pourrions récupérer ces montants par une taxe spéciale ou en interdisant ces prestations à ceux dont les revenus dépassent un niveau donné.

M. Miller: Parlant de manque d'argent, qu'on utilise les revenus de retraite par la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti, des subventions provinciales pour le logement, l'aide sociale des provinces, etc., les coûts seront les mêmes. Je crois donc qu'on devrait réfléchir à la possibilité de

[Texte]

replacing income in retirement through public and private pension plans rather than having to rely on a lot of social assistance programs.

Professor Fraser: I agree with that.

Mr. Miller: In your Guaranteed Income Supplement submission here you suggest that 65% of retirees in Nova Scotia are receiving GIS, and 12,000 have never applied who are eligible to receive GIS.

Professor Fraser: It was a heading in the *Halifax Mail Star*. I would suspect as a result of that they may well have had some more applications. But it is amazing the number of people who are eligible for it and do not apply.

Mr. Miller: Do you know why? Do you have any idea why they do not apply? Are they not aware that they are eligible for it?

Professor Fraser: No, they are not aware; they have not been told. They live in a family where the husband has always done all the financing. They know nothing about the husband's pension plans. They know nothing about his income. We were out on one of the shopping malls one day and a rather frail looking woman came up to me and said... she looked much older than she actually was... what about pensions? She said that she knew nothing about her husband's income or pensions and that he would be retiring in two months. I said: well, you had better pull up a chair to the kitchen table, get him sitting on the other side of it and nail him. But she is not the kind who will nail him, unfortunately.

• 0940

Mr. Miller: Do you think all males with pensions understand them?

Professor Fraser: No, I do not think so.

Mr. Miller: So that goes back to the whole question of...

Professor Fraser: I suspect that a lot of people with their pension contracts are at such a level that they probably never read their pension contract, they have merely signed on the dotted line. This is one thing we believe: that women should sign the pension contract so they know and are told by somebody other than the husband what is in that contract, as to whether they do or do not have a spouse's allowance on death and whether they have any of the pension or not.

The Chairman: Your last question, Mr. Miller.

Mr. Miller: On the investment of Canada Pension Plan funds, you are advocating a fully funded plan. One of the fears that have been expressed from the business community, and I think others, is that that would create a great amount of funding through government. Do you have any fear of government investing that money? I get the impression you are not too satisfied that provinces invest that money in such things as hydro development, schools, hospitals. If CPP were fully funded, how do you see that money being invested? Are

[Traduction]

remplacer les revenus au moment de la retraite par des régimes de pension privés ou publics plutôt que de se fier en grande partie aux programmes d'aide sociale.

Mlle Fraser: Je suis d'accord avec vous.

M. Miller: À propos du Supplément de revenu garanti, vous écrivez que 65 p. 100 des retraités de la Nouvelle-Écosse reçoivent cette prestation et que 12,000 seraient admissibles mais n'ont jamais présenté de demande.

Mlle Fraser: C'était un grand titre du *Mail Star* d'Halifax. Je présume qu'à la suite de cet article, le gouvernement a dû recevoir quelques demandes. Vous savez, il est étonnant de voir le nombre de gens admissibles qui ne présentent pas de demande.

M. Miller: Savez-vous pourquoi? Avez-vous une idée de la raison pour laquelle ils ne présentent pas de demande? Ne sont-ils pas au courant de leur admissibilité?

Mlle Fraser: Non, ils ne sont pas au courant, car personne ne leur en a parlé. Il s'agit souvent de femmes formant un couple où le mari s'est toujours occupé de tout ce qui touche les finances. Elles ne savent donc rien des régimes de pension de leur mari ni rien de son revenu. Nous nous trouvions un jour dans un centre commercial et une femme toute menue s'est approchée pour me demander—elle avait l'air beaucoup plus âgé qu'elle ne l'était en réalité—qu'est-ce qui arriverait à propos des pensions. Elle a dit ne rien savoir du revenu ni de la pension de son mari qui devait prendre sa retraite deux mois plus tard. Je lui ai alors suggéré d'avoir une conversation avec lui autour de la table de la cuisine pour en savoir davantage. Malheureusement, je ne crois pas que ce soit le genre de femme qui puisse tirer les vers du nez de son mari.

M. Miller: Croyez-vous que tous les hommes qui ont un régime de pensions le comprennent?

Mlle Fraser: Non, je ne le crois pas.

M. Miller: On en revient donc toujours à la question de...

Mlle Fraser: Je crois que des tas de gens qui ont un régime de pensions n'ont probablement jamais lu leur contrat; ils se sont contentés de signer sur la ligne pointillée. Nous croyons d'ailleurs que les femmes devraient elles aussi signer le contrat de pension de leur mari, afin que quelqu'un d'autre que lui leur explique ce que le régime prévoit. Elles sauraient alors si elles auront droit à une allocation au conjoint si elles restent veuves, ou si elles pourront recevoir une certaine pension ou non.

Le président: Une dernière question, monsieur Miller.

M. Miller: À propos de l'investissement des fonds du Régime de pensions du Canada, vous préconisez la capitalisation entière. L'une des craintes exprimées par les gens d'affaires, et d'autres aussi, je crois, c'est que le gouvernement disposerait alors d'énormément d'argent. Craignez-vous la façon dont le gouvernement investirait cet argent? J'ai l'impression que vous n'êtes pas tellement heureux que les provinces investissent cet argent dans des projets hydro-électriques, dans des écoles ou dans des hôpitaux. Si le R.P.C. était pleinement capitalisé, comment croyez-vous que cet

[Text]

you more confident if it goes into the private sector to build office complexes, factories? Where do you see the . . .

Professor Fraser: The private sector could do all sorts of things. Government seems to have taken unto itself a fair amount of work to be done. One of our stands taken, of course, is the crucial need for team-work. This spying from one corner to the other corner between private sector and the government sector is the tragedy of this country. I think there should be genuine team-work on all the pension funds.

And, no, I do not want the government with 100% control of pension funds, or vice versa the private sector, although I think probably there needs to be an interconnection and a certain percentage of the so-called public pension funds should be available to the private sector for use.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Thank you.

One short question, Mr. Reid, because of the time limit on each group.

Mr. Reid (St. Catharines): That makes it difficult, Mr. Chairman. But might I, then, Miss Fraser, direct your attention to recommendation 27, having to do with the proposed increase in contributions to the Canada Pension Plan from 3.6 to 7.2 almost immediately—and I am taking that as an early action by the government in charge—and then indicating that the contributions are close to 11% by the year 2000. Those figures, Miss Fraser, approximate some forecast for contribution levels based on present benefits. Suppose there were a doubling of the Canada Pension Plan benefits, as has been suggested by many. Are you suggesting that those contributions be adjusted with increased benefits or an expansion to include homemakers or other groups of people who might some day be included in the Canada Pension Plan?

Professor Fraser: We have taken it from the base that hopefully by the year 2000, if not sooner, everyone is going to be involved with developing their pension plan, not just the employed. The productivity element which contributes to pension plans—I have seen nothing mentioned . . . For instance, I have seen mentioned only the fact that the employee and the employer contribute to pensions. We are now in this micro-chip business, the electron and the photon, where employers are replacing employees in great numbers with a greater increase in productivity through robots, etc. It seems to me it is essential that a certain percentage of the product as a result of automation, computers, etc. go to pensions and that it not just be the little Joe-on-the-job, or the executive in his office, or the woman at home as homemaker, contributing their own particular dollars and cents to it.

Mr. Reid (St. Catharines): No one has touched on the other very important aspect related to this Canada Pension Plan, and that is recommendation 12, which deals with a spousal deduction. Could you expand on it yourself, or get a clarification as to whether it was recommended by this group that the spousal deduction in all instances go to the contribution of homemakers, or whatever, and part of the contribution to the

[Translation]

argent devrait être investi? Feriez-vous davantage confiance au secteur privé qui s'en servirait pour construire des édifices à bureaux ou des usines? Ou croyez-vous . . .

Mlle Fraser: Le secteur privé pourrait faire des tas de choses. Le gouvernement semble s'être chargé de beaucoup de travaux. Notre position, c'est que le travail d'équipe est un besoin criant. Cette espèce d'espionnage entre secteur privé et secteur public est une tragédie pour notre pays. Je crois qu'il devrait y avoir un franc travail d'équipe pour tous les régimes de pensions.

Je ne veux pas non plus que le gouvernement contrôle la totalité des fonds de pensions, ni le secteur privé non plus d'ailleurs; je crois qu'il faudrait plutôt une collaboration des deux côtés, afin qu'un certain pourcentage des fonds de pensions publics soit mis à la disposition du secteur privé.

M. Miller: Je vous remercie.

Le président: Merci.

Monsieur Reid, une question très courte, car chaque groupe a droit à une période bien précise.

M. Reid (St. Catharines): Cela rend les choses difficiles, monsieur le président. Alors, madame Fraser, j'aimerais attirer votre attention sur la recommandation 27 proposant une hausse presque immédiate des cotisations au Régime de pensions du Canada qui passeraient de 3.6 à 7.2—et je suppose que le gouvernement au pouvoir devrait prendre des mesures sans tarder—et qui précisent que ces cotisations devraient approcher des 11 p. 100 d'ici l'an 2000. Madame Fraser, ces chiffres se rapprochent de certains taux de cotisations prévus à partir des prestations actuelles. Si l'on devait doubler les prestations du Régime de pensions du Canada, comme plusieurs l'ont suggéré, croyez-vous qu'on devrait rajuster les cotisations si jamais il y avait augmentation des prestations ou que les femmes au foyer ou d'autres groupes devenaient admissibles au régime?

Mlle Fraser: Nous avons basé ces calculs en espérant que d'ici l'an 2000, sinon plus tôt, chacun s'occupe de prévoir son régime de pensions, et pas seulement les employés. L'élément productivité qui contribue au régime de pensions, on n'en parle pas. Par exemple, j'ai vu mentionné le fait que l'employé et l'employeur contribuent au régime de pensions. Nous sommes maintenant dans un monde de micro-puces, d'électrons et de photons, où les employeurs remplacent beaucoup d'employés par des robots, ce qui leur permet d'accroître sensiblement la productivité. Il me paraît essentiel qu'un certain pourcentage du produit obtenu par l'automatisation, les ordinateurs, etc., soit versé aux fonds de pensions, et que ce ne soit pas seulement l'ouvrier, le directeur ou la femme au foyer qui versent tant d'argent dans le fonds.

M. Reid (St. Catharines): Personne d'autre n'a abordé cet aspect très important du Régime de pensions du Canada qui fait l'objet de votre recommandation 12: la déduction du conjoint. Pourriez-vous préciser si ce groupe recommande effectivement que la déduction de conjoint serve toujours de cotisation partielle ou entière au Régime de pensions du Canada pour les femmes au foyer ou alors pouvez-vous nous

[Texte]

Canada Pension Plan, or give a quick detailing of what you meant by the contribution of the spousal deduction to the Canada Pension Plan?

The Chairman: Could you answer that question, Miss Fraser?

Professor Fraser: We believe that for couples over a certain amount of income, presumably \$20,000 and over, there should be two CPP pensions in that family and it should not be only the wage-earner, male or female, who contributes to the pension plan over the lifespan of that pair. I have not heard of any pension plans where the husband or the wife, whichever one is the worker, contributes to pension programs; they are only contributing to their own with 50%, too frequently with nothing going to the surviving spouse.

The Chairman: Thank you very much, Miss Fraser. The reason I was smiling was that Mr. Reid has the most innovative ways of getting in two questions as the last one.

Thank you for your help this morning and for the amount of work I think you and your group have put into your brief. You have certainly covered a wide range of recommendations; and I would hope when our report comes out in December of this year it will go in some direction of alleviating some of the problems you have outlined in your brief.

Professor Fraser: We had one of our members in Ottawa, an A.J. Campbell, putting in, I believe, a brief called *Index Now*, where he was pointing out the importance of getting some rebalancing in for the people who have been on pension for some time. We are obviously looking at people in the future, but there is a great backlog behind us of needed assistance.

The Chairman: Thank you very much, Miss Fraser and Mrs. Harvie, for your time this morning.

Professor Fraser: Thank you for giving us permission to speak to you. What I thought I might do is leave for your committee our two educational efforts, the Canadian education symposiums mentioned in the brief.

The Chairman: Thank you very much.

I now call on Dr. Ellen MacLean, the chairperson of the Advisory Council on the Status of Women, and Francene Cosman.

Good morning, Miss MacLean.

Miss Ellen MacLean (Chairperson, Advisory Council on the Status of Women): Good morning.

The Chairman: I do not know if you were here at the very beginning, but what we ask is if you could keep your opening remarks to roughly a 10- to 15-minute overview, that allows us roughly a half hour to question you or your colleague.

Miss MacLean: It is Mrs. Cosman, President of the Advisory Council, Mr. Chairman, who will speak.

The Chairman: Thank you.

[Traduction]

expliquer ce que vous entendez par une cotisation de la déduction de conjoint au Régime de pensions du Canada?

Le président: Pourriez-vous répondre à cette question, mademoiselle Fraser?

Mlle Fraser: Nous croyons que les couples qui ont un certain revenu, probablement 20,000 dollars ou plus, devraient avoir deux régimes de pensions du Canada pour la famille. Ce ne devrait pas être le seul salarié, homme ou femme, qui contribue au régime de pensions pendant la vie du couple. Je n'ai jamais entendu parler d'un régime de pensions auquel contribue le mari ou la femme, quel que soit celui qui travaille. On contribue généralement pour soi seulement, ce qui signifie que le conjoint survivant ne recevra rien.

Le président: Merci beaucoup, mademoiselle Fraser. Si je souriais, c'est parce que M. Reid trouve toujours des façons très ingénieuses pour poser deux questions lorsqu'il en est rendu à sa dernière.

Je vous remercie de votre aide de ce matin et de tout le travail que vous a demandé ce mémoire. Vous avez présenté un large éventail de recommandations et j'espère que notre rapport, qui sera publié en décembre prochain, permettra d'atténuer certains des problèmes soulignés dans votre mémoire.

Mlle Fraser: L'un de nos membres à Ottawa, un certain A.J. Campbell, est censé vous présenter un mémoire intitulé *Index Now*, dans lequel il insiste sur l'importance de rééquilibrer les montants de ceux qui reçoivent une pension depuis quelque temps déjà. On discute beaucoup des futurs retraités, mais il y en a déjà beaucoup qui ont besoin d'aide.

Le président: Je vous remercie beaucoup mademoiselle Fraser et madame Harvie d'être venues ce matin.

Mlle Fraser: Je vous remercie de nous avoir donné la permission de venir vous rencontrer. J'ai pensé laisser, pour la gouverne du Comité, les documents des deux symposiums sur l'éducation, dont il est question dans le mémoire.

Le président: Je vous remercie beaucoup.

J'appelle maintenant M^{me} Ellen MacLean, présidente du Conseil consultatif sur le statut de la femme, et Francene Cosman.

Bonjour, madame MacLean.

Mlle Ellen MacLean (présidente, Conseil consultatif sur le statut de la femme): Bonjour.

Le président: Je ne sais pas si vous étiez là au tout début, mais nous avons demandé que les remarques préliminaires ne prennent que 10 ou 15 minutes, afin que nous disposions d'environ 45 minutes pour vous interroger.

Mlle MacLean: C'est M^{me} Cosman, présidente du Conseil consultatif qui va vous parler.

Le président: Merci.

[Text]

Mrs. Francene Cosman (President, Advisory Council on the Status of Women): Good morning, Mr. Chairman and hon. members of the committee.

The basic needs of women relative to pension income are no different from those of their male counterparts. Women would like to be able to lead a comfortable life; and in their retirement years they would like to be able to enjoy the same standard of living after retirement as they did before retirement, and they would like to be treated as adequately as men in the area of retirement income and not be penalized for withdrawing from the labour force to bear and raise children, the latter occupation being of significant value to society as a whole.

• 0950

Women would also like to be able to achieve financial independence, because the probability of being supported by a spouse in their retirement years is low, in view of the high rate of marriage breakdown.

Now, having read that into the record, because it is missing in the introductory remarks of the paper which we have circulated to you, I would like to highlight the points raised in the brief prepared by the Nova Scotia Advisory Council by saying that it is a pleasure to be here this morning. We welcome the opportunity to appear before the parliamentary committee, in particular because we want to provide you with our viewpoints on the issues of pension reform, particularly as they affect women.

In Nova Scotia today there are 11,000 more female elderly than male, of whom two-thirds are living below the poverty level. All of our female elderly poor find themselves in the dire economic situation they are in for the singular reason that their pension income is inadequate. In reviewing the numerous submissions that you have already received as a committee, one fact emphatically keeps recurring, and it is the shocking fact of the grinding poverty that our elderly females of this country find themselves facing on a day-to-day basis.

When we speak of pension reform for women, we must bear in mind that the results of your committee will probably not come into effect for two to three years, and for women today who are 45 years and older the question of pension reform is probably too late because there are too few contributing years left in their working lives to impact significantly on the quality of their pension contributions. Not only will these women be affected by the number of years left to contribute to a pension plan, but they are also part of the Canadian statistic in which women who are employed today in full-time employment are earning 63¢ for every \$1 that a man is earning in full-time employment. This obviously means that the value of the pension plan to which she contributes will be much less than the value of the pension to which the man is contributing, and in effect this person will still receive less retirement income or pension income in her retirement years. Again, because of lesser earnings they have less disposable income to invest in RRSPs and other forms of investment to assist their income needs in retirement.

[Translation]

Mme Francene Cosman (présidente, Conseil consultatif sur le statut de la femme): Bonjour, monsieur le président, et messieurs les membres du Comité.

Les femmes ont besoin des mêmes revenus de pension que les hommes. Les femmes voudraient aussi pouvoir mener une vie confortable et pouvoir jouir, après leur retraite, du même niveau de vie qu'avant celle-ci. Elles aimeraient être traitées comme les hommes quand il est question de revenu de retraite et ne voudraient pas être pénalisées parce qu'elles se retirent de la main-d'oeuvre active pour mettre au monde des enfants et les élever, car cette dernière tâche signifie énormément pour l'ensemble de la société.

Les femmes aussi aimeraient atteindre l'autonomie financière, car les probabilités d'être entretenues par un conjoint à l'âge de la retraite sont minces étant donné le taux élevé d'échecs conjugaux.

J'ai commencé par vous livrer ces quelques réflexions, car vous ne les trouverez pas dans l'introduction du mémoire que nous vous avons distribué. Je voudrais maintenant souligner certains des points abordés dans le document rédigé par le conseil consultatif de la Nouvelle-Écosse, mais d'abord, je tiens à vous dire que nous sommes très heureuses d'être ici ce matin. Cette occasion de comparaître devant le Comité parlementaire nous réjouit surtout parce que nous tenons à vous communiquer notre point de vue sur la réforme des pensions, en particulier pour ce qui touche les femmes.

En Nouvelle-Écosse, il y a actuellement 11,000 femmes âgées de plus que d'hommes âgés, dont les deux tiers vivent sous le seuil de la pauvreté. Toutes les femmes âgées pauvres se sont retrouvées dans cette mauvaise situation économique pour la seule raison que leur revenu de pension est insuffisant. En revoyant les nombreux mémoires que votre Comité a déjà reçus, un fait revient constamment, et c'est celui, troublant, de l'effroyable pauvreté dans laquelle vivent quotidiennement les femmes âgées au pays.

Quand on parle de la réforme des pensions pour les femmes, on ne doit pas oublier que les recommandations de votre Comité n'auront probablement pas de répercussions avant deux ou trois ans, ce qui signifie que, pour les femmes qui ont déjà 45 ans, cette réforme arrive sans doute trop tard, car il leur reste trop peu d'années de cotisation pour avoir un effet sensible sur le montant de leur pension. Non seulement ces femmes sont désavantagées par le nombre d'années de cotisations qui leur reste, mais en outre, à en juger par les statistiques au Canada, elles ne gagnent que 63c. alors que les hommes dans la même situation gagne 1 dollar. Par conséquent, la valeur de sa pension sera nettement inférieure à celle de la pension que recevra l'homme. Et son revenu sera encore moindre une fois qu'elle sera à la retraite. De plus, comme leurs revenus sont inférieurs, les femmes ont moins d'argent à investir dans des REER ou ailleurs en vue de leur retraite.

[Texte]

Part-time employment is a phenomenon that affects large numbers of women. Most part-time employees are excluded from paying into private pension plans, and if they are lucky enough to be paying into one, it is on a prorated basis, so again their contributions are not going to add up to a lot of significant dollars when they retire.

The questions of pension reform being raised in Canada today have to address the kind of pension protection that women have access to all through their lifetimes, in their 20s, their 30s, their 40s, and onward, to ensure that the pension protection that women have access to at that time will be adequate to provide a good standard of living once they reach retirement age. If you look at the projected increase in the Canadian elderly population, it is predicted that the elderly will grow from their current position of 9.7% of the country's population to 20.2% in the next 50 years, and it becomes clear that the magnitude of pension reform is enormous. Taking these statistics one step further, the increase in persons over the age of 65 will automatically reflect on greater and greater numbers of female elderly poor living in poverty.

One could extrapolate from this that poverty is a female phenomenon. Three out of five people aged 65 and over who are below the poverty level are women, and yet the green paper *Better Pensions for Canadians* simply states, on the question of acknowledging that single pensioners' income is still too low despite major increases in the GIS:

... to remedy this, the situation of the single pensioner will be improved as soon as resources permit.

In our view, it is of paramount importance that the Government of Canada act on the remedy with the least possible delay. To respond to the issues raised in the green paper is no easy task, and the Nova Scotia advisory council wants to respond to those which are important from the viewpoint of women. We have been somewhat pre-empted by the announcement in August about the child-rearing drop-out provisions being enacted with the Canada Pension Plan, so comments in our brief that refer to that have already been made outdated and we will just have to pass by those as best we can.

The green paper sets out a number of recommendations in section 1 under "Employee Sponsored Plans". On page 26, mandatory inflation protection is discussed. Our council supports the excess interest approach, in which pension benefits would be protected against inflation so that benefits would be improved out of gains to pension funds arising from investment earnings in excess of those assumed by the actuary when he was forecasting costs. For example, if the interest rate assumed was 6% but the actual rate of return is 10%, the fund would earn interest at the rate of 4% in excess of that anticipated. Assets would be segregated between active and retired lives, with excess interest earnings on those assets pertaining to pensioners used to benefit them. Benefits relative to active members would be upgraded by excess interest gains on the applicable assets only if such benefits were based on career-average earnings rather than on final average earnings.

[Traduction]

Le travail à temps partiel est un phénomène qui touche énormément de femmes. La plupart des employés à temps partiel n'ont pas le droit de cotiser aux régimes de pension privés et, s'ils ont la chance d'y être autorisés, c'est au prorata de leur revenu et, par conséquent, leur cotisation ne leur apportera pas une très grosse pension à la retraite.

En discutant de la réforme des pensions en ce moment au Canada, on doit s'interroger sur le genre de pension que pourront s'assurer les femmes tout au long de leur vie afin de vérifier que cette pension leur permettra de maintenir un bon niveau de vie quand elles seront à la retraite. On prévoit que d'ici cinquante ans, la proportion de personnes âgées au Canada passera de 9.7 p. 100 de la population à 20.2 p. 100. L'ampleur de la réforme des pensions devient donc évidente. Suivant ces statistiques, cette augmentation du nombre de personnes de plus de 65 ans signifie automatiquement que de plus en plus de femmes âgées vivront dans la pauvreté.

On pourrait extrapoler que la pauvreté est un phénomène qui touche les femmes, car sur cinq personnes de plus de 65 ans, qui vivent sous le seuil de la pauvreté, trois sont des femmes. Et pourtant le livre vert intitulé *De meilleures pensions pour les Canadiens*, précise simplement, à propos du fait que les pensionnés célibataires ont un revenu trop bas malgré d'importantes hausses du S.R.G.:

... pour remédier à cela, la situation du pensionné célibataire sera améliorée dès que les ressources le permettront.

D'après nous, il est primordial que le gouvernement du Canada apporte un remède le plus rapidement possible. Régler les problèmes soulevés dans le livre vert n'est pas facile, et le conseil consultatif de la Nouvelle-Écosse ne souhaite traiter que de ceux qui sont importants pour les femmes. Nous avons été quelque peu devancées par l'annonce en août que le Régime de pensions du Canada sera modifié afin qu'on puisse s'en retirer pour élever des enfants. Par conséquent, tout commentaire à cet effet dans notre mémoire est déjà dépassé et nous essayerons donc de les contourner.

Le livre vert énonce un certain nombre de recommandations dans la première partie sous la rubrique «Régime de l'employé». À la page 30, on traite de la protection obligatoire contre l'inflation. Notre conseil est en faveur de la formule de l'intérêt excédentaire suivant laquelle les pensions seront protégées contre l'inflation, car on les augmenterait à même les gains du fonds de pension tirés des revenus d'investissement dépassant ce présumé par l'actuaire au moment de la prévision des coûts. Par exemple, si le taux d'intérêt présumé était de 6 p. 100, alors que le taux effectif de rendement était de 10 p. 100, le fonds accumulerait 4 p. 100 d'intérêt de plus que prévu. Les avoirs seraient répartis entre les salariés et les retraités de sorte que l'intérêt excédentaire tiré des avoirs des retraités servirait uniquement à leur profit. Les pensions pour les salariés seraient augmentées de l'intérêt excédentaire sur leurs avoirs seulement si les pensions étaient calculées en fonction de la moyenne des revenus durant la vie active et non pas en fonction de la moyenne des revenus des dernières années.

[Text]

Again under section 1, on earlier vesting, we support vesting at one year. The green paper discusses portability. It is our view that employees who have changed jobs should be able to transfer pension credits, and we support the option of transferring the value of a deferred pension benefit to a locked-in RRSP.

In speaking of improved treatment of spouses, the advisory council believes that the retirement survivor's benefits should be paid out over the lives of both spouses. In terms of compulsory membership, we support that all employers be required to provide pension plans for employees aged 18 to 64 working on a full-time or a part-time basis.

In the second section of the green paper, in speaking of contributory government-sponsored contributory pension plans, our paper refers to the child-rearing drop-out provision, but we have also supported in that clause that it should be possible to have the same provision apply for caring for severely disabled people who would otherwise have to be cared for in an institution.

The green paper discusses improving survivor's benefits. We support the automatic credit-splitting of pension credits within three years after divorce, rather than being left to apply for the credit-splitting, and we support the automatic splitting of credits at retirement. The green paper refers to adequate guaranteed minimum income as soon as resources permit, and in our opening comments we have certainly urged that this is of paramount concern. It should not be left on the back burner until resources permit. It should be dealt with as a matter of extreme importance.

The green paper addresses very briefly the question of pensions for homemakers. By its statement the Government of Canada, however, has not, however, seen alternatives which are free of important shortcomings. The advisory council wishes to offer a model for homemakers' pensions. For purposes of this discussion we define a "homemaker" as a person whose main occupation is to keep house for someone else without fixed remuneration.

We recommend that every homemaker be credited with pensionable earnings for Canada Pension Plan purposes equal to the lesser of 50% of the national average industrial wage and 50% of the spouse's earnings. Income in the above category first would be reduced by any earnings the homemaker has received from employment which would count for Canada Pension Plan purposes. The spouse's earnings would be reduced for Canada Pension Plan purposes by the amount credited to the homemaker. The reduction would not be accompanied by any reduction in contributions. Contributions on the amount credited to the homemaker would be made at the self-employed rate, to the extent such contributions have not already been made.

We give examples based on the assumption of the year's maximum pensionable earnings having been raised to the average industrial wage, and the figure is \$20,000 and the

[Translation]

Toujours dans la première partie, à propos d'une dévolution plus rapide, nous sommes en faveur d'une dévolution après un an. Le livre vert mentionne également la transférabilité. Nous croyons que ceux qui changent d'emploi devraient être en mesure de transférer leurs crédits de pension, quitte à transférer la valeur de leur pension différée dans un REER inencaissable.

Quant au meilleur traitement des conjoints, le conseil consultatif croit que les prestations de retraite au survivant devraient être versées pendant que les deux conjoints sont vivants. Quant à l'adhésion obligatoire, nous croyons que tous les employeurs devraient être obligés d'offrir un régime de pension à leurs employés de 18 à 64 ans, qu'ils travaillent à temps plein ou non.

Dans la deuxième partie du livre vert, à propos des régimes de pension contributifs parrainés par le gouvernement, nous mentionnons la clause d'exclusion pour élever un enfant, mais nous ajoutons qu'il devrait être possible d'appliquer cette même clause à ceux qui s'occupent de personnes gravement handicapées qui devraient autrement être admises dans un établissement.

Le livre vert parle d'améliorer les prestations au survivant. Nous sommes en faveur d'un partage automatique des crédits de pension dans les trois années qui suivent le divorce au lieu de demander aux gens de présenter une demande. Nous sommes également en faveur d'un partage automatique des crédits au moment de la retraite. On dit dans le livre vert que le revenu minimum garanti sera suffisant dès que les ressources le permettront. Par conséquent, dans notre introduction, nous demandons que cela soit une priorité. On ne devrait pas mettre cela de côté jusqu'à ce que les ressources le permettent. Il faudrait plutôt régler le problème d'urgence.

Le livre vert traite très brièvement des pensions pour les femmes au foyer. Dans cette déclaration, le gouvernement du Canada semble avoir négligé certaines solutions qui ne comportent pas d'importantes lacunes. Le conseil conclutatif désire vous proposer un modèle pour la pension des femmes au foyer. Pour les fins de la discussion, une femme au foyer est une femme dont la tâche principale est de tenir maison pour une autre personne et ce, sans rémunération véritable.

Nous recommandons que toutes les femmes au foyer soient, en vertu du Régime de pensions du Canada, créditées de revenus assurables égaux au moindre des deux montants suivants, soit 50 p. 100 du salaire industriel moyen national, soit 50 p. 100 des revenus du conjoint. Ces revenus seraient d'abord réduits de toute rémunération cotisable qu'aurait reçu une telle femme pour un emploi. Les revenus du conjoint seraient diminués aux fins du Régime de pensions du Canada du montant crédité à la femme. Toutefois, cette diminution ne signifierait pas une diminution des cotisations. Les cotisations pour le montant crédité à la femme devraient être calculées suivant le taux utilisé pour ceux qui travaillent à leur propre compte, dans la mesure où les cotisations n'ont pas déjà été payées.

Nous vous donnons des exemples dans lesquels on présume que les revenus cotisables maximums pour l'année sont équivalents au salaire industriel moyen, c'est-à-dire 20 mille

[Texte]

husband in this example is the wage earner. Husband in example A earns less than the average industrial wage, i.e., \$18,000; and in this case the amount credited to the homemaker is the lesser of 50% of the average industrial wage and 50% of the husband's earnings. So in this case the mathematics come out to be \$9,000. The husband's pensionable earnings for the Canada Pension Plan purposes are reduced to \$9,000. However, he and his employer have already contributed on \$18,000, so no contributions from the homemaker are required.

• 1000

If the homemaker had part-time employment, giving \$5,000 of income, then the amount credited would be \$4,000. Again, no contributions on this \$4,000 are required.

Now in example B, where the husband earns more than the average industrial wage, between 100% and 150%, e.g. \$26,000, the amount credited to the homemaker is the lesser of 50% of the AIW or 50% of the earnings. In this case the homemaker is credited with \$10,000 and the husband's pensionable earnings for Canada Pension Plan purposes are reduced to \$16,000. However, he and his employer have already contributed on \$20,000. Thus, contributions have been made on \$4,000 of the homemakers' credit, and she need only contribute on \$6,000.

Example C is an example where the husband earns more than 150% of the average industrial wage. The example we used was \$34,000. The amount credited to the homemaker in this example is the lesser of 50% of the average industrial wage and 50% of the earnings.

• 1005

In this case the homemaker is credited with \$10,000. The husband's pensionable earnings for Canada Pension Plan purposes in this example are reduced to \$24,000, which is more than \$20,000. So he is credited with \$20,000. The homemaker must contribute in this example on the entire amount of her credit.

In the event of a homemaker whose husband is unemployed or a homemaker caring for an elderly person or a disabled person with an income, the credit would be 50% of the spouse's income, even though that income does not count for purposes of the Canada Pension Plan; for example, investment income, disability payments, UIC benefits, pension income, etc.

The advisory council notes that in issue 5 of "Pension Reform" the National Action Committee spent considerable time and analysis on the financial proposals of the green paper and we urge that your committee further research those figures submitted by the National Action Committee in their brief.

We wish to thank you for the opportunity to appear before you to deliver this brief, and we will attempt to answer questions on the points raised within. In closing, I think it is fair to say that the model we have attempted to provide is a

[Traduction]

dollars et le mari est le salarié dans le couple. Le mari de l'exemple A gagne moins que le salaire industriel moyen, soit 18 mille dollars. Dans ce cas, le montant crédité à sa femme est le moins des deux suivants, soit 50 p. 100 du salaire industriel moyen, soit 50 p. 100 des revenus de son mari. Dans ce cas-ci, c'est donc 9 mille dollars. Les revenus cotisables pour le Régime de pensions du Canada du mari sont diminués de \$9,000. Toutefois, si son employeur et lui ont déjà contribué en fonction de \$18,000, aucune cotisation n'est requise de sa femme.

Si cette femme avait un emploi à temps partiel qui lui rapportait \$5,000, on lui créditerait \$4,000 et elle ne serait pas tenue de verser une cotisation pour ce montant.

Dans l'exemple B, le mari gagne plus que le salaire industriel moyen, entre 100 p. 100 et 150 p. 100 de plus, par exemple \$26,000. Le montant crédité à la femme est toujours le moindre de 50 p. 100 du S.I.M. ou 50 p. 100 des revenus du mari. Dans cet exemple-ci, la femme se voit créditer \$10,000 et les revenus cotisables pour le Régime de pensions du Canada du mari ne sont plus que de \$16,000. Toutefois, si son employeur et lui ont déjà cotisé pour \$20,000, c'est comme si la femme avait déjà cotisé pour \$4,000 de crédits, si bien qu'elle n'a plus qu'à cotiser pour les \$6,000 qui restent.

Dans l'exemple C, le mari gagne plus de 150 p. 100 du salaire industriel moyen, c'est-à-dire \$34,000 ici. Le montant crédité à la femme est toujours soit 50 p. 100 du salaire industriel moyen, soit 50 p. 100 des revenus du mari, en prenant le moindre des deux.

Dans ce cas-ci, la personne au foyer reçoit un crédit de \$10,000. Les gains du mari ouvrant droit à une pension aux fins du Régime de pensions du Canada, dans cet exemple, sont limités à \$24,000, ce qui est supérieur à \$20,000. Il est donc crédité de \$20,000. La personne au foyer doit cotiser, dans ce cas-ci, pour la somme totale de son crédit.

Dans le cas où l'époux de cette personne au foyer est sans travail ou si la personne au foyer s'occupe d'une personne âgée ou handicapée ayant un revenu, le crédit sera de 50 p. 100 du revenu de l'époux, même si on ne tient pas compte de ce revenu aux fins du Régime de pensions du Canada. C'est le cas par exemple du revenu de placement, des prestations d'invalidité, des prestations d'assurance-chômage, du revenu des pensions, etc.

Le Conseil consultatif remarque que dans la publication 5 de «La réforme des pensions», le Comité d'action nationale a longuement analysé les propositions financières du Livre vert. Nous vous exhortons à utiliser les chiffres proposés par le comité d'action nationale dans son mémoire.

Nous désirons vous remercier de cette occasion que vous nous donnez de comparaître pour vous présenter ce mémoire, et nous allons essayer de répondre aux questions que vous soulevrez à ce sujet. Pour terminer, il faut souligner, je crois,

[Text]

model for discussion purposes. We think it is portable, and with the ease of computer mathematics today, we do not envision that it would be a particularly difficult model to put in place.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Miss Cosman.

I am going to open up the questioning beginning with Mr. David Weatherhead; then Miss MacDonald, in that order.

Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome the advisory council here before us today. It is certainly nice getting back to Halifax and Nova Scotia. I am interested in the detailed recommendations and the examples the council has given with respect to homemakers' pensions. I do not think we have seen anything quite like it before. We have had a lot of debate around the country from women's groups and every group on whether there should be homemakers' pensions or not. You seem to be, in general, supporting the concept of homemakers' pensions. Are you?

Mrs. Cosman: Yes.

Mr. Weatherhead: I frankly have not had the time to analyse your three examples completely. Could you go back to example A again for me, where the husband earns less than \$18,000? I gather the bottom line will be that no additional premiums will be required. Could you just run that through for me again, please?

Mrs. Cosman: Dr. MacLean.

Miss MacLean: Yes, Mr. Chairman. If the husband earns less than the average industrial wage of \$18,000, the amount credited to the homemaker is the lesser of the 50%. It would be the same thing as we now would have in those groups who advocate credit-splitting. It would just be the 50% kind of thing that would now exist already. So it would be for those who are earning in excess of this that there would be more than the ones who advocate the 50% credit-splitting. This is the very basic one, which is the same, the \$18,000.

Mr. Weatherhead: Would additional pensions be payable as a result of this?

Miss MacLean: No, in example A, where the husband earns less than the average industrial wage, additional pension would not be paid.

Mr. Weatherhead: So perhaps it would be just about the same as credit-splitting.

Miss MacLean: Exactly. It would turn out to be the same as credit-splitting.

Mr. Weatherhead: All right. So for those under \$18,000 . . .

Miss MacLean: There would be no addition.

[Translation]

que nous avons tenté de présenter un modèle aux fins de discussion seulement. Nous croyons qu'il est transférable, et avec l'aide que nous fournit l'informatique aujourd'hui, nous ne prévoyons pas que ce soit un modèle très difficile à mettre en vigueur.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, mademoiselle Cosman.

J'ouvre le débat en donnant la parole à M. David Weatherhead, ensuite à M^{lle} MacDonald, dans cet ordre.

Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. Je désire souhaiter la bienvenue au comité consultatif qui comparait devant nous aujourd'hui. C'est sûrement agréable de se retrouver à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Les recommandations et les exemples détaillés que le conseil présente concernant les pensions des personnes au foyer m'intéressent beaucoup. Je ne crois pas qu'on nous ait présenté quelque chose du genre jusqu'à maintenant. Il y a eu beaucoup de discussions au pays avec les groupes féminins et chaque groupe a soulevé la question à savoir si les personnes au foyer devaient ou non avoir une pension. De façon générale, vous semblez appuyer cette notion des pensions pour la personne au foyer. C'est bien le cas, n'est-ce pas?

Mlle Cosman: Oui.

M. Weatherhead: Franchement, je n'ai pas eu le temps d'analyser complètement vos trois exemples. Pourrions-nous revenir à l'exemple A, le cas où le mari gagne moins de \$18,000? J'imagine qu'au bout du compte on n'exigera pas de cotisation additionnelle. Pouvez-vous s'il vous plaît expliquer de nouveau?

Mme Cosman: Mademoiselle MacLean.

Mlle MacLean: Oui, monsieur le président. Si le mari gagne moins que le salaire industriel moyen, \$18,000, la somme créditée pour la ménagère est la moindre somme des 50 p. 100. Ce serait la même chose que nous aurions présentement pour ces groupes qui préconisent le partage des crédits. C'est la somme de base, c'est-à-dire la même, \$18,000.

M. Weatherhead: Est-ce que des pensions additionnelles seraient versées à cause de cela?

Mlle MacLean: Non, dans l'exemple A, lorsque le mari gagne moins que le salaire industriel moyen, la pension additionnelle ne serait pas versée.

M. Weatherhead: Ce serait donc peut-être la même chose à peu près que le partage des crédits.

Mlle MacLean: Exactement. On se rendrait compte que c'est la même chose que le partage des crédits.

M. Weatherhead: Très bien. Par conséquent, pour tous ceux qui ont moins de \$18,000 . . .

Mlle MacLean: Il n'y aurait pas de pension additionnelle.

[Texte]

Mr. Weatherhead: —there would be no separate homemakers' pension per se.

Miss MacLean: Per se there would not be, no.

Mr. Weatherhead: Then in B, how does that work out?

Miss MacLean: Well, the husband earns more than the average industrial wage. We have given between 100% and 150%, and we have used as an example \$26,000. The amount credited to the homemaker is the lesser of 50% and 50% of the earnings. In this case the homemaker's credit was \$10,000, and she would be paying on the \$10,000.

Mr. Weatherhead: The bottom line there—would there be an additional homemakers' pension?

Miss MacLean: Yes. There would be additional pensions, and she would be paying on that difference, you see.

Mr. Weatherhead: She is paying some additional contribution.

Miss MacLean: Right, right. She would be paying additional contributions.

Mr. Weatherhead: Then on your most wealthy example, C, there would be a substantial homemakers' pension.

Miss MacLean: Right, right.

Mr. Weatherhead: Or more substantial.

Miss MacLean: More substantial, because it would be based again on the income, and she would be paying the difference between the average industrial wage and what her husband or her spouse is earning.

Mr. Weatherhead: Tell me your thinking then, philosophically, why you think there should be separate homemakers' pensions for the—if you want to say—middle and upper-middle income brackets and not for the lower income brackets.

Miss MacLean: We are not really saying that. We feel that all homemakers should be entitled to a pension in their own right. Why should a woman who has chosen to be a homemaker not be eligible for a pension in her own right? We have set it up based on the income of the husband. In any event, there is always going to be a discrepancy in what pensions people receive, based on their incomes, would you not agree?

Mr. Weatherhead: Yes.

Miss MacLean: So this is the same thing that happens here. In that case, those women whose husbands are earning less than the average industrial wage, and who are not going to be in a position to make an increased payment towards the Canada Pension Plan—they of course are then eventually going to be recipients of GIS. That is going to be inevitable, is it not, just the same as it is now for a lot of homemakers when they reach pensionable age.

Mr. Weatherhead: In your example A, for those under the average industrial wage, will the homemaker still get half her husband's pension?

[Traduction]

M. Weatherhead: ... il n'y aurait pas de pension comme telle, distincte, pour la ménagère.

Mlle MacLean: Il n'y en aurait pas, non, comme telle.

M. Weatherhead: En B, comment cela fonctionne-t-il?

Mlle MacLean: Dans ce cas-ci, le mari gagne plus que le salaire industriel moyen. Nous avons donné entre 100 et 150 p. 100, et utilisé comme exemple un montant de \$26,000. La somme créditée à la ménagère est la moindre des 50 p. 100 et 50 p. 100 des gains. Dans ce cas-ci, le crédit pour la personne au foyer était de \$10,000, ce qu'elle paierait serait fondé sur ces \$10,000.

M. Weatherhead: Finalement... Y aurait-il une pension additionnelle pour les ménagères?

Mlle MacLean: Oui. Il y aurait des pensions additionnelles et, voyez-vous, elle aurait à payer pour cette différence.

M. Weatherhead: Elle verse des cotisations additionnelles.

Mlle MacLean: C'est exact. Elle verserait des cotisations additionnelles.

M. Weatherhead: Passons maintenant à votre exemple plus riche, l'exemple C, où la ménagère retirerait une pension importante.

Mlle MacLean: Bien.

M. Weatherhead: Ou plus importante.

Mlle MacLean: Plus importante, car là encore elle serait fondée sur le revenu, et la personne au foyer paierait la différence entre le salaire industriel moyen et ce que son conjoint gagne.

M. Weatherhead: Que pensez-vous sur le plan théorique, pourquoi devrait-il y avoir à votre avis des pensions distinctes pour les personnes au foyer, pour les catégories à revenu moyen et supérieur moyen, dirions-nous, et non pas pour les catégories à faible revenu.

Mlle MacLean: Ce n'est pas vraiment ce que nous disons. Nous croyons que toutes les personnes au foyer devraient être admissibles, de plein droit, à une pension. Pourquoi une femme qui a choisi d'être une ménagère ne serait-elle pas admissible de plein droit à une pension? Nous l'avons établi en nous fondant sur le revenu du mari. De toute façon, il y aura toujours un écart dans les pensions que les gens reçoivent, en fonction du revenu, n'êtes-vous pas d'accord?

M. Weatherhead: Oui.

Mlle MacLean: La même chose se produit donc ici. Dans ce cas-ci, les femmes dont les maris gagnent moins que le salaire industriel moyen, et qui ne sont pas en mesure de verser une cotisation accrue pour le Régime de pension du Canada—éventuellement elles auront droit au supplément du revenu garanti. C'est inévitable, n'est-ce pas, comme ça se produit présentement pour beaucoup de ménagères qui atteignent l'âge de la pension.

M. Weatherhead: La ménagère recevrait-elle quand même la moitié de la pension de son mari dans votre exemple A, pour ceux dont le revenu est inférieur au salaire industriel moyen?

[Text]

Miss MacLean: She would still get half, yes.

Mr. Weatherhead: Right from the start, as a credit.

Miss MacLean: Right, as a credit.

Mr. Weatherhead: Yes, I see. While the bottom line and money will not be more, she will have an equal pension to start with.

Miss MacLean: Right.

Mr. Weatherhead: I understand.

I will leave it there, Mr. Chairman.

Thank you.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you very much.

May I say at the outset to the members of the Advisory Council on the Status of Women that I was very pleased to see the emphasis that you placed at the outset on the economic inequities that exist between men and women, not just at the end of the road in pension incomes but at the present in incomes that they receive during their working years. No matter what we do with regard to pension reform, until we get that basic inequity resolved, we are still going to have the differences in the incomes received by men and women after age 65. I would hope that there is a recognition that that is the basic problem and much more has to be done to redress that. Otherwise it will continue into infinity as it is now, no matter what tinkering we may do to try to correct it.

• 1015

Having said that, I really am so pleased that somebody has finally put forward a model for discussion as to homemakers' pensions; but I would like you perhaps to dwell a bit more on the mechanics, not on the way in which you have put forward these various proposals for different income groups.

I am concerned about how it might be made effective in the workplace. Are employers automatically going to carry that out? Would they have to be mandated to carry it out? What happens in the case of people changing jobs? What happens in the case of marriage breakdown? Have you given some thought as to what happens to the homemaker's pension; the amount that has already accrued up to that point?

Miss MacLean: May I ask you, Miss MacDonald, what you mean by "until that point"? Do you mean when it starts?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): First of all I presume that somehow the employer is going to have to set up two pension plans, or there are two plans coming out of this family unit. Some record is going to have to be kept somewhere.

Miss MacLean: The homemaker would be the same as if she were almost self-employed as such. The employer is only

[Translation]

Mlle MacLean: Elle aurait quand même la moitié, oui.

M. Weatherhead: Depuis le début, et comme crédit.

Mlle MacLean: C'est exact, comme crédit.

M. Weatherhead: Je vois. Même s'il n'y a pas d'échelle et les sommes versées ne sont pas plus élevées, elle recevra une pension égale dès le départ.

Mlle MacLean: C'est cela.

M. Weatherhead: Je comprends.

Je m'arrête ici, monsieur le président.

Je vous remercie.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous remercie beaucoup.

Je voudrais tout de suite dire aux membres du comité consultatif de la condition féminine que je suis très heureuse de voir qu'elles ont mis l'accent, dès le début, sur les inégalités économiques qui existent entre les hommes et les femmes, non pas seulement au bout du compte parce qu'elles touchent des pensions, mais présentement dans les revenus qu'elles ont pendant les années où elles travaillent. Quoi que nous fassions concernant la réforme des pensions, jusqu'à ce que nous puissions résoudre cette inégalité fondamentale, nous aurons toujours des différences de revenu chez les hommes et les femmes de plus de 65 ans. J'espère qu'on se rendra compte qu'il s'agit là du problème fondamental qu'il faut faire davantage pour corriger la situation. Autrement, elle se perpétuera, même si de temps en temps on a essayé de la résoudre par du rafistolage.

Cela dit, je suis vraiment très heureuse que quelqu'un ait proposé un modèle de discussion concernant les pensions pour les ménagères; j'aimerais cependant que vous apportiez quelques précisions sur les mécanismes, non pas sur la façon dont vous avez présenté ces diverses propositions pour les diverses catégories de revenus.

Je me demande comment ce modèle pourrait effectivement fonctionner pour la population active. Est-ce que les employeurs le mettront automatiquement en vigueur? Qu'arrive-t-il lorsque les gens changent d'emploi? Qu'arrive-t-il lorsque le mariage est dissous? Avez-vous songé à ce qu'il adviendrait de la pension de la ménagère, de la somme accumulée jusqu'à ce point?

Mlle MacLean: Puis-je vous demander, mademoiselle MacDonald, ce que vous voulez dire par «jusqu'à ce point»? Voulez-vous dire lorsque la pension débute?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Premièrement, je suppose que l'employeur devra prévoir deux régimes de pensions, ou il peut y avoir deux régimes dans cette unité familiale. Il faudra que des dossiers soient conservés quelque part.

Mlle MacLean: La ménagère ou personne au foyer serait à peu près dans la même situation que si elle était à son compte.

[Texte]

going to deduct from his employee the amount that he would normally deduct.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But again, beyond that . . .

Miss MacLean: Beyond that the homemaker would be paying on that in her own right as a self-employed person.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): This is what I am talking about; the mechanics. You would see this being done by paying into a fund at the federal level, not going through . . .

Miss MacLean: Right, yes; the same as self-employed people now pay on their own into the Canada Pension Plan. It would be the same thing. Then I as the homemaker would be paying into my own the same as if I were self-employed.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So in the case of marriage breakdown that plan, or her plan which is already established, just moves with her?

Miss MacLean: That is right.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So there is no discontinuity anywhere?

Miss MacLean: No.

I suppose when you talk about the mechanics, perhaps getting down to the actual details this afternoon, perhaps we have not gone into all the very basic details of the mechanics, but again you keep thinking in terms of . . . In the day and age in which we live, keeping records of this kind is now on a computer. This is all computerized. There should not be any problem in following Mrs. X or Mrs. J throughout her life.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am quite in agreement with you. I am just trying to apprehend the problems, because I think there could be some.

Miss MacLean: Far be it from us to say that there would not be problems connected with it, but we feel they are problems that are surmountable. Why should so many women in Canada who are homemakers not be able to have a pension in their own right just because there are a few problems? Surely we can overcome these, as we have overcome other problems.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think you will find nobody who has advocated that position longer or more ardently than I have.

Let me take you to point 5, on page 7. You say:

. . . a homemaker caring for an elderly person or a disabled person with an income . . .

In that case I presume that refers to single persons as well as . . .

Miss MacLean: Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There is, as you know, some very real difficulty.

[Traduction]

L'employeur n'aura qu'à déduire du salaire de l'employé la somme qu'il déduirait normalement.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais encore, au-delà de cela . . .

Mlle MacLean: Au delà de cela, la personne au foyer aurait à payer sur cette somme, de plein droit, comme toute personne à son compte.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce sont là les mécanismes dont je veux parler. Vous pensez que ça pourrait se faire en versant dans un fonds, au niveau fédéral, et non pas par le biais . . .

Mlle MacLean: C'est cela, oui, comme cela se fait pour les personnes à leur compte qui payent maintenant leurs propres cotisations au Régime de pensions du Canada. Ce serait la même chose. En tant que ménagère, je payerais pour mon propre régime, comme si j'étais à mon compte.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Dans le cas où le mariage s'effondre, la ménagère peut garder ce régime qui est déjà établi, n'est-ce pas?

Mlle MacLean: C'est exact.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il n'y a donc pas discontinuité?

Mlle MacLean: Non.

Je suppose que lorsque vous parlez de mécanismes—vous parlez vraiment de détails pour cette question—nous n'avons peut-être pas abordé tous les détails fondamentaux des mécanismes, mais là encore, vous songez toujours . . . À cause de l'ère dans laquelle nous vivons, tous ces genres de dossiers sont maintenant sur ordinateurs. Tout est informatisé. Il ne devrait pas y avoir de difficulté à suivre M^{me} X ou M^{me} J tout au long de sa vie.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je suis tout à fait d'accord avec vous. J'essaie simplement de prévoir les problèmes, car je crois qu'il pourrait y en avoir.

Mlle MacLean: Nous ne prétendons certainement pas qu'il n'y en aurait pas, mais nous croyons pouvoir les surmonter. Pourquoi tant de femmes, au Canada, qui sont ménagères, ne pourraient-elles pas retirer une pension de plein droit, tout spécialement parce qu'il y a quelques problèmes? Nous pouvons certainement les résoudre, comme nous l'avons fait pour d'autres problèmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous ne trouverez personne, je crois, qui a défendu cette position plus longtemps ou plus ardemment que moi.

Permettez-moi de vous reporter à la question 5, à la page 7, où vous dites:

. . . une personne au foyer qui s'occupe d'une personne âgée ou d'une personne invalide ayant un revenu . . .

Dans ce cas, je suppose que vous faites allusion aux personnes seules, de même que . . .

Mlle MacLean: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Comme vous le savez, ça présente des difficultés très évidentes.

[Text]

Although it perhaps does not come under this particular plan, I am also concerned about how an individual in that case . . . Let me give you an example that I have had to deal with just recently of a woman 49 years of age who had been working. She was the only child. Both parents became ill. She could have put them in a chronic care institution. She chose not to, but to remain at home and look after them. During that time she had no income; she had no access to a pension plan.

They are since deceased. She is now 61; there is no opportunity for her to get back into the workplace. She has used up every bit of savings. There is no possibility of her having any kind of a pension plan other than the OAS and GIS. She is in a situation where she literally is without income other than social assistance from now until 61.

She has, however, contributed very significantly during those years when she was looking after her parents. Had she not done so they would have been in chronic care institutions and would have cost the taxpayers of this country hundreds of thousands of dollars.

I think she should have somehow had access to an income which would have been based on some measure that showed the contribution she was making. Even though it is apart from what we are talking about in the narrow sense of pensions, had she had that she would have been able to look after a pension plan on her own.

Miss MacLean: When we mentioned both in the Canada Pension Plan for those who drop out for just what you have said, we said that the same as we want the child care drop-out clause we also want it for people who were caring for elderly parents or for disabled people. The same in point 5 here: her parents would have had some kind of an income while she was caring for them, whether it was OAS or GIS or investment income or a combination, and we feel that based on that she should have been able to pay into the Canada Pension Plan so she would have something and would not be in that position. She would not have had as much, naturally, as one would have wished her to have, but it would have been better than nothing.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I agree with that point. What I was trying to do was to take you perhaps beyond that to ask what happens to individuals in those circumstances in the way of their own income; because I feel that a value should be placed on the work that they are doing and that there should be . . .

Miss MacLean: Placed on that kind of work; yes, we certainly agree with that.

Mrs. Cosman: Are you suggesting, then, a bridging mechanism?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is right.

[Translation]

Même si la question ne concerne pas ce régime particulier, je m'inquiète de savoir comment une personne dans ce cas . . . Permettez-moi de vous donner l'exemple de quelqu'un dont j'ai dû m'occuper récemment, une femme de 49 ans qui avait eu du travail. Elle était enfant unique. Ses deux parents sont tombés malades. Elle aurait pu les placer dans une maison pour malades chroniques. Elle a choisi de ne pas le faire, mais de rester à la maison pour s'en occuper. Pendant ce temps-là, elle n'avait pas de revenu, elle n'avait pas accès à un régime de pension.

Ses parents sont maintenant décédés. Cette personne a maintenant 61 ans, elle n'a plus maintenant la possibilité de revenir sur le marché du travail. Elle n'a plus d'économies, elle ne peut avoir de régime de pension autre que la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti. Elle se trouve dans une situation où, littéralement, elle n'a aucun autre revenu que le bien-être social à partir de maintenant.

Cependant, sa contribution a été très importante pendant les années où elle s'est occupé de ses parents. Si elle ne l'avait pas fait, s'ils avaient été placés dans une maison pour malades chroniques, cela aurait coûté aux contribuables du pays des centaines de milliers de dollars.

Elle devrait avoir droit, à mon avis, à un revenu fondé sur une mesure quelconque de la contribution qu'elle a faite. Bien que ce sujet ne relève pas vraiment du sens étroit que nous donnons aux pensions, si elle avait la possibilité dont nous discutons, elle aurait pu avoir un régime de pension pour elle-même.

Mlle MacLean: Lorsque nous avons mentionné les deux cas, dans le Régime de pensions du Canada, pour les personnes qui quittent justement pour les motifs que vous invoquez, nous avons déclaré vouloir la même chose pour les personnes qui quittent leur travail pour s'occuper de leurs enfants et pour celles qui le quittent pour s'occuper de vieux parents ou de personnes handicapées. C'est la même chose qui se retrouve au paragraphe 5: ses parents devaient avoir quelques revenus pendant qu'elle s'occupait d'eux, que ce soit la sécurité de la vieillesse ou le supplément de revenu garanti, ou un revenu de placement, ou une combinaison de tout cela. Nous croyons donc qu'elle aurait pu verser une cotisation au Régime de pensions du Canada, pour pouvoir toucher quelque chose et ne pas être dans cette situation. Elle n'aurait peut-être pas eu beaucoup, naturellement, pas autant qu'on l'aurait désiré pour elle, mais ce serait mieux que rien.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je suis d'accord avec vous sur ce point. J'essayais, cependant, d'aller un peu plus loin, pour vous demander ce qu'il advient de ces personnes dans ce cas, sur le plan du revenu, car, à mon avis, il faudrait apporter une certaine valeur au travail qu'elles ont fait. Il devrait y avoir . . .

Mlle MacLean: Oui, si nous sommes simplement d'accord pour qu'on accorde une certaine valeur à ce genre de travail.

Mme Cosman: Est-ce que vous proposez un mécanisme qui permettrait de faire le pont?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est exact.

[Texte]

Mrs. Cosman: We have not discussed bridging mechanisms as a council. I am sure Dr. MacLean and myself as well have been aware of examples of bridging mechanisms in the same way as the woman who is in part-time employment, should there be a vehicle at a point later on in time when she is in full-time employment, can bridge the gap between her lesser pension contributions when she worked part-time because that takes a tremendous chunk of years out of a time in her life when she could have made full contributions. I think there is a lot of research to be done on the aspects of how you bridge the scenario you have just described and the situation where a part-time worker who has perhaps had the chance to pay in on a prorated basis may go into full-time employment but will have lost a certain portion of her contributions over those years of part-time work.

We do not have a viewpoint on bridging in terms of a council viewpoint, but there are some tremendous problems there that I think your researchers are going to have to grapple with when you get down to drafting your final recommendations.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you very much. You have been very helpful in putting at least a new idea into this whole mix.

• 1025

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome you to the committee this morning, Dr. MacLean.

I might just go back to the homemaker pension for a minute, if I might, on the contributions. You were saying the woman in the home would be responsible for her own contributions. Is that correct?

Miss MacLean: That is correct, yes.

Mr. MacLellan: And if she were not able to make those contributions, there would not be contributions?

Miss MacLean: I think it has to be mandatory.

Mr. MacLellan: Yes.

Miss MacLean: It has to be made the same as if I were self-employed. I cannot choose not to pay into the Canada Pension Plan.

Mr. MacLellan: All homemakers would have to pay into this?

Miss MacLean: Yes. I think it has to be that way, Mr. MacLellan. I do not think it can be on a voluntary basis. It has to be mandated.

Mr. MacLellan: Yes, good.

The other question I wanted to ask relates to page 4 of your brief, where you say you support the option of transferring the value of a deferred pension benefit to a locked-in RRSP. Do you mean a vested deferred pension benefit? Would that be after vesting? I am just assuming it would be.

[Traduction]

Mme Cosman: Nous n'avons pas, en tant que conseil, discuté de ce mécanisme permettant de faire le pont. Je suis sûr que M^{lle} MacLean et moi-même connaissons des exemples de mécanismes permettant de faire le pont, de la même façon que pour la femme qui a un emploi à temps partiel. Il devrait y avoir un mécanisme, un peu plus tard, alors que la personne est employée à plein temps, qui permet de faire le pont entre des cotisations peu élevées pour une pension, alors qu'elle travaille à temps partiel, étant donné que cela lui enlève beaucoup d'années pour la période de sa vie pendant laquelle elle pouvait faire des cotisations complètes. Il y a beaucoup de recherches à faire sur la question que vous avez soulevée et sur la situation où se trouve un travailleur à temps partiel qui a peut-être la chance de payer au prorata lorsqu'il a un travail à plein temps, mais qui aura perdu une certaine portion de ses cotisations pendant les années où il était à temps partiel.

Nous n'avons pas, au conseil, d'opinion sur le mécanisme permettant de faire le pont, mais cette situation comporte des problèmes énormes, qui devront faire l'objet de recherches lorsqu'il s'agira de rédiger vos recommandations finales.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous remercie beaucoup. Vous nous avez beaucoup aidés en nous soumettant, du moins, une nouvelle idée dans toute cette affaire.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Madame MacLean, j'aimerais vous souhaiter la bienvenue au comité ce matin.

Si vous me le permettez, j'aimerais revenir sur le sujet des cotisations au régime de retraite des travailleurs au foyer. Vous avez dit que la femme qui reste au foyer devrait être responsable de ses propres cotisations. Est-ce bien exact?

Mlle MacLean: Oui, en effet.

M. MacLellan: Et si cette femme n'est pas capable de faire ses cotisations, il n'y en aurait pas?

Mlle MacLean: Il faut que ce soit obligatoire.

M. MacLellan: Oui.

Mlle MacLean: Il faut appliquer les règles du travailleur autonome. Je ne peux pas choisir de ne pas contribuer au Régime de pensions du Canada.

M. MacLellan: Tous les travailleurs au foyer devraient payer ces cotisations?

Mlle MacLean: Oui. Il le faut, monsieur MacLellan. Je ne crois pas qu'on puisse le faire sur une base sélective. Il faut être tenu de le faire.

M. MacLellan: Oui, je vois.

Pour ma deuxième question, je me reporte à la page 4 de votre mémoire, où vous dites favoriser le transfert de la valeur d'un régime à prestations différées à un REER immobilisé. Ce régime à prestations différées sera-t-il dévolu? Ce transfert surviendra-t-il après la dévolution? J'imagine que oui.

[Text]

Miss MacLean: Yes. You are right in your assumption.

Mr. MacLellan: I was just wondering, in that regard, do you think that would have a detrimental effect on funded pension plans, in that if people could take them out after vesting, without being able to anticipate who would take them out and who would leave them in, this might leave a problem with the actual moneys remaining in a funded plan for those who remain in the funded plan. I just wondered if you could help me as to whether you have any information on that point.

Miss MacLean: No, I do not think I can help you on that one. We are looking at it in terms of the fact that if you leave your job, what we want to do is to make sure that money remains for a pension, because we believe it is terribly important that from day one, almost, that one is working—certainly very shortly after—you should be preparing for your retirement.

Mr. MacLellan: Yes.

Miss MacLean: Therefore we do not want people to have the option of being able to take it out and doing whatever with it. We want to make sure that it is rolled over into something else so they do have money for a pension when they reach retirement age.

Mr. MacLellan: I see. Thank you very much.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

May I ask, Mrs. Cosman, on the suggestions or the recommendations you make in the private pension plan area, in the earlier vesting you choose one year. Was there any particular reason for that?

Mrs. Cosman: I think it comes back to our view that it is too easy when you are 18 or 19 or 20 not to think of pensions. Young people out in employment are thinking of today and today's costs and their education costs, etc.

I think the example was made earlier by Mrs. Fraser—she spoke of a lady who did not know anything about pensions, and someone else made a comment beside me that probably the husband did not know much about the pension either. This whole question of knowledge about pensions is one of the reasons we have suggested 18 to 65, because so many young people have no idea about pensions and what they are, or the value of them, or how important they are to their life when they get older, that we really think it should be compulsory, starting as soon as they are wage earners at that time.

The Chairman: Some of the past commissions, whether here in the Province of Nova Scotia or in Ontario, have suggested that if you are going to go to a compulsory pension plan system, you design it such that the low-income workers do not have to belong to those pension plans. They based that on the theory that for every dollar—in other words, they need most dollars for take-home pay to be able to survive, if they are in the low-income scale, and for every dollar saved there is a corresponding decrease, if you will, at the other end of the scale, because of the guaranteed income supplement. Do you agree with that, or do you think if we were to recommend a

[Translation]

Mlle MacLean: Oui, vous avez raison.

M. MacLellan: Dans ce cas, ne pensez-vous pas que cela aurait un effet désagréable sur les régimes de retraite à capitalisation, en ce sens que si le participant peut retirer ses fonds après la dévolution, les administrateurs du régime ne seront pas capables de prévoir qui retirera son argent et qui ne le retirera pas; cela pourrait créer un problème, en ce sens qu'il serait possible qu'il n'y ait plus suffisamment d'argent pour ceux qui continuent de participer au régime à capitalisation. Pourriez-vous m'aider à éclaircir ce point?

Mlle MacLean: Non, je ne crois pas pouvoir le faire. Nous pensons simplement que lorsqu'un travailleur quitte son emploi, nous voulons être assurés que l'argent qu'il aura cotisé servira à sa pension; en effet, nous pensons qu'il est de toute première importance pour chaque travailleur de commencer à préparer sa retraite dès son entrée sur le marché du travail.

M. MacLellan: Oui.

Mlle MacLean: Par conséquent, nous ne voudrions pas que les cotisants puissent retirer leur argent pour en faire ce qu'ils veulent. Cet argent doit être réinvesti dans un autre régime, de façon à ce que tous les travailleurs aient une pension suffisante à l'âge de la retraite.

M. MacLellan: Je vois. Merci beaucoup.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

Madame Cosman, au chapitre des recommandations que vous faites pour les régimes de pension privés, vous réclamez une dévolution d'un an. Avez-vous une raison particulière?

Mme Cosman: Cela s'explique par le fait qu'il est souvent trop facile, à 18, 19 ou 20 ans, de ne pas songer à sa retraite. Les jeunes qui sont sur le marché du travail pensent à court terme, ils voient les coûts actuels, le coût de l'éducation, etc.

M^{me} Fraser a donné un bon exemple tout à l'heure; elle a parlé d'une femme qui ne connaissait rien des pensions, et quelqu'un à côté de moi a dit que probablement son mari n'en connaissait pas plus. Nous proposons les âges de 18 à 65 ans parce qu'on ne connaît pas bien les régimes de pension; beaucoup de jeunes n'y réfléchissent pas; ils ne pensent pas à leur valeur ni à leur importance à mesure qu'ils vieillissent; c'est pourquoi nous disons que les cotisations devraient être obligatoires dès l'entrée sur le marché du travail.

Le président: Certains groupes d'étude, que ce soit ici, en Nouvelle-Écosse, ou en Ontario, ont fait valoir qu'un régime de pension obligatoire ne devrait pas être conçu de façon à ce que les gagne-petits soient tenus d'y cotiser. Ils font valoir que les gagne-petit ont besoin de tout leur salaire, après déductions, pour vivre et que pour chaque dollar économisé, on note une diminution correspondante à l'autre bout de l'échelle, grâce au supplément de revenu garanti. Êtes-vous du même avis? Pensez-vous que si nous recommandions des cotisations obligatoires, elles le seraient, disons, à partir d'un salaire équivalent au trois quarts du salaire industriel moyen...?

[Texte]

compulsory membership it should only be done at, let us say, three-quarters of the average industrial wage, or . . . ?

Mrs. Cosman: Not having seen what you are describing in detail, I really would not want to comment on that, because I would want to have a look at the whole discussion surrounding the comments you are making about certain groups at the lower end of the scale, etc. But we do support . . . and we can only emphasize it again—that it be compulsory and that it start from the age of 18 and carry forward.

The Chairman: Has your Advisory Council on the Status of Women here in Nova Scotia had much discussion with business groups in the province vis-à-vis some of your suggestions? Is there interaction?

Mrs. Cosman: No, we have not. Our advisory council submitted a paper to the Nova Scotia task force on pension reform and those, of course, are done in public forums in which the business community would have been aware of what we were saying, but we have not received commentary from them following our submission at that time. So in terms of feedback, we have not received any.

The Chairman: Very good.

Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, almost all the women's groups who have come before us in Ottawa and around the country have talked in terms of increasing the CPP from 25% to 50% of the average industrial wage. I do not think you have any comment on this in your brief. Is that because you are putting more stress on these mandatory private plans? May I have your thoughts on that?

Mrs. Cosman: I think it reflects that we have not discussed that point as a council. Certainly the 50% of the average industrial wage aspect is in our homemakers section, on pensions for homemakers. But we did not deal with each and every point in the green paper as a council. It was beyond the timeframe we had to deal with it, for starters. So we felt we could come here today with the points we could firmly support as a council relative to women's issues, but we did not attempt to deal with each point that was raised in the green paper.

Mr. Weatherhead: Thank you.

The Chairman: Mrs. Cosman and Miss MacLean, I thank you on behalf of the members for your brief this morning. I want to thank you too, though, because one of the areas we are having some difficulty with is this whole area of homemakers' pensions. Yours is one of the first groups that has placed an emphasis on it, and it is a great deal of help to us as a committee, because clearly it is an area that is fraught with danger, I suppose, to some extent, but it is not an easy one for this committee to come to grips with, and any suggestions we have in this area are going to be of a great deal of benefit to us during our discussion periods when we come to grips with it.

Mrs. Cosman: Okay, thank you, Mr. Chairman.

Miss MacLean: Thank you very much.

[Traduction]

Mme Cosman: Je n'ai pas pris connaissance de ce que vous décrivez; donc, je ne veux pas vraiment répondre à votre question; je devrais d'abord me familiariser avec certains commentaires que vous avez faits sur les gagne-petit, etc. Cependant, est-il besoin de le répéter, nous réclamons que la participation au régime soit obligatoire dès l'âge de 18 ans.

Le président: Le Conseil consultatif sur la situation de la femme de la Nouvelle-Écosse a-t-il discuté de ces propositions avec les groupes d'affaires de la province? Les avez-vous rencontrés?

Mme Cosman: Non, notre conseil consultatif a présenté un document au groupe de travail de la Nouvelle-Écosse sur la réforme des pensions lors des séances publiques; donc, le monde des affaires a pu prendre connaissance de nos recommandations; cependant, nous n'avons rien reçu d'eux à la suite de notre exposé. Donc, nous ne savons pas ce qu'ils pensent.

Le président: Très bien.

Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, la majorité des groupes féministes qui sont venus nous rencontrer à Ottawa et pendant nos voyages ont réclamé l'augmentation du RPC de 25 à 50 p. 100 du salaire industriel moyen. Je n'ai pas relevé de recommandations en ce sens dans votre mémoire. Est-ce parce que vous accordez plus d'importance aux régimes privés obligatoires? J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Mme Cosman: C'est tout simplement que nous n'avons pas discuté de ce point au conseil. Nous réclamons 50 p. 100 du salaire industriel moyen pour les pensions des travailleurs au foyer. Nous n'avons pas repris chaque point du livre vert; nous n'avions tout simplement pas le temps. Nous avons cependant pensé que nous pouvions nous présenter ici, en tant que conseil, pour faire valoir les points touchant la situation de la femme; nous n'avons pas essayé de répondre à chacun des points du livre vert.

M. Weatherhead: Merci.

Le président: Madame Cosman, mademoiselle MacLean, au nom des membres du comité, je vous remercie de nous avoir présenté votre mémoire ce matin. Je vous remercie tout spécialement parce qu'un des points délicats de notre étude est précisément les pensions versées aux travailleurs au foyer. Vous êtes un des premiers groupes à vous attacher à ce sujet, et le comité ne manquera pas de profiter de votre travail; c'est un sujet très délicat, il ne sera pas facile pour nous de faire des recommandations, et toutes les suggestions que nous pouvons recevoir dans ce domaine nous profiteront grandement lorsque nous entreprendrons les discussions.

Mme Cosman: D'accord, merci, monsieur le président.

Mlle MacLean: Merci beaucoup.

[Text]

The Chairman: May I call, then, on Mr. Tom Saunders, the President of the Canadian Air Line Employees' Association, and Jane Armstrong, the research analyst.

Good morning, Mr. Saunders.

Mr. J.T. Saunders (President, Canadian Air Line Employees' Association): Good morning, Mr. Chairman.

The Chairman: Tom, were you in the crowd when I asked that you give an overview for about 12 minutes, so we can have roughly half an hour for questioning?

Mr. Saunders: No, but I am aware of the procedure. It was documented to us.

The Chairman: Thank you.

The floor is yours, Mr. Saunders.

Mr. Saunders: Thank you, Mr. Chairman and members of the committee.

I have a brief statement that I wish to read at the outset. It is very brief.

I want to say first of all that we are very grateful that the Government of Canada has provided this forum for discussion on a very important issue. As you mentioned, I have with me Miss Jane Armstrong, our research analyst. I want to make it very clear to members of the committee that neither Miss Armstrong nor myself are experts in the area of pensions. We believe the Canadian Labour Congress in its submissions before this committee has adequately outlined labour's position on a very broad scale, and to some degree on a very detailed basis. We support the CLC's position.

The whole question of pensions is a very important one to our membership and is certainly becoming even more important with rapidly advancing technological changes in our industry. Our brief, which was submitted to you earlier, outlines in some detail some of the problems we have with employer-sponsored pension plans. We support many of the recommendations in the green paper, particularly those recommendations on vesting, inflation protection, and survivor benefits, to name just a few.

We would, however, suggest to this committee that given our experience, the only way our members, and we believe indeed all Canadians, will be assured a life of dignity in retirement is through the expansion of the public pension system. We have not heard any arguments that convince us of another option which is less costly.

Benefits from the CPP-QPP should be increased to 50% of the average industrial wage, along with a 25% increase in OAS and GIS benefits for single people and an 11% increase for GIS benefits for couples. Such changes are necessary, especially when we look at the 1981 statistics for our elderly who live below the poverty line. Of single women between the ages of 65 and 69, 33% had incomes of less than \$6,000, and 52% had incomes below \$7,000. In the same categories for men, 24% had an income of less than \$6,000 and 39% of less

[Translation]

Le président: J'aimerais maintenant donner la parole à M. Tom Saunders, président de l'Association canadienne des employés du transport aérien, et M^{me} Jane Armstrong, agent de recherche.

Bonjour, monsieur Saunders.

M. J.T. Saunders (président, Association canadienne des employés du transport aérien): Bonjour, monsieur le président.

Le président: Monsieur Saunders, étiez-vous dans la salle lorsque j'ai expliqué que les témoins devraient prendre environ 12 minutes pour nous résumer leurs mémoires, de sorte que nous ayons environ une demi-heure pour poser des questions?

M. Saunders: Non, mais je connais la façon de procéder, on nous l'a expliquée.

Le président: Merci.

Vous avez donc la parole, monsieur Saunders.

M. Saunders: Merci, monsieur le président, membres du comité.

J'aimerais d'abord lire une courte déclaration.

Premièrement, nous remercions le gouvernement du Canada de nous permettre de discuter de cette question très importante. Comme vous l'avez dit, M^{lle} Jane Armstrong, chercheuse, m'accompagne. Je tiens à dire aux membres du comité que ni M^{lle} Armstrong ni moi-même ne sommes des spécialistes en matière de pensions. Le Congrès du travail du Canada, dans son mémoire, a déjà présenté la position syndicale en profondeur. Nous partageons les opinions du CTC.

La question des pensions est très importante pour nos membres; elle le devient d'autant plus que les progrès technologiques s'accroissent dans notre industrie. Nous vous avons présenté notre mémoire plus tôt, et dans ce mémoire, nous décrivons certains des problèmes auxquels nous nous heurtons dans les régimes de retraite versés par l'employeur. Nous sommes d'accord avec bon nombre des recommandations que contient le livre vert, notamment celles portant sur la dévolution, la protection contre l'inflation et les prestations aux survivants, pour ne nommer que celles-là.

Nous voulons cependant faire valoir auprès du comité que notre expérience nous porte à croire que tous les Canadiens, donc, nos membres, ne seront assurés d'une certaine dignité à leur retraite que par l'expansion des régimes de retraite publics. Nous n'avons pas encore entendu de justifications valables prouvant qu'une autre solution coûterait moins cher.

Les prestations du RPC-RRQ devraient être portées à 50 p. 100 du salaire industriel moyen, et les prestations de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti devraient être augmentées de 25 p. 100 pour les personnes vivant seules et de 11 p. 100 pour les couples. Ces augmentations s'imposent, surtout compte tenu des statistiques de 1981 sur le nombre de personnes âgées vivant sous le seuil de la pauvreté. Parmi les femmes vivant seules âgées de 65 à 69 ans, 33 p. 100 avaient des revenus de moins de \$6,000, et 52 p. 100 avaient

[Texte]

than \$7,000. And for our elderly over the age of 70 years, the figures are even more appalling when one considers the contribution that these people have made during their working lives to the society that we know today.

• 1035

There are some aspects of the green paper with which we are not comfortable. We do not believe the government's recommendation with respect to RPAs is the solution to portability. RPAs, from what I know of them, are not significantly different from RRSPs.

The only true portable earnings-related pension is the CPP/QPP. We should build on a structure that is already in place. Perhaps one day we will see just one pension plan for all Canadians, rather than the complexity that now exists. We hope that the task force will consider the issues surrounding earlier retirement, a subject, I believe, which is not addressed in the green paper.

In keeping with the sentiments expressed in the green paper that pensions can no longer be regarded as rewards given by employers for long and faithful service, we ask that the task force signal the end of this form of paternalism by recommending that private pensions be administered by joint union-management pension committees.

In conclusion, we believe members of our organization are prepared to contribute more in terms of dollars to improving pension benefits for the retirement years.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Saunders.

Is there any member of the committee who wishes to begin the questioning? Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Mr. Saunders, I would like to welcome you here this morning.

What you are advocating is a 50% level for CPP, 50% of the average industrial wage. As you know, under the arrangement that presently exists, the provinces have access to those funds for their own investment purposes. Do you think this procedure is suitable or do you see perhaps another way that they can be invested or used?

Miss Jane I. Armstrong (Research Analyst, Canadian Air Line Employees' Association): In response to that, I think it is very important to add, as we are going in to the next 10 years, which are very uncertain with respect to the effects of technological change, etc. If we are looking at possibly developing industrial strategy and questions surrounding where investments should be made, certainly from what we have seen, the use of Canada pension funds for investment purposes, either by the provinces or the federal government, we believe is more appropriate because then it is the government of the people which is making decisions as to where to

[Traduction]

des revenus inférieurs à \$7,000. Dans la même catégorie pour les hommes, 24 p. 100 avaient un revenu inférieur à \$6,000, et 39 p. 100 à \$7,000. Pour la catégorie des personnes âgées de plus de 70 ans, les chiffres sont encore plus choquants, compte tenu de la contribution qu'ont faite ces personnes, pendant leur vie active, à la société que nous connaissons aujourd'hui.

Certaines recommandations du livre vert ne nous plaisent pas. Nous ne pensons pas que la recommandation gouvernementale portant sur les C.P.E. règle le problème de la transférabilité. D'après ce que je crois comprendre, les C.P.E. ne diffèrent pas beaucoup des REER.

Le seul régime de retraite lié aux gains vraiment transférable est le RPC/RRQ. Nous devrions capitaliser sur ce régime. Un jour, peut-être, nous aurons un seul régime de pensions pour tous les Canadiens, et l'enchevêtrement que nous connaissons aujourd'hui aura disparu. Nous espérons également que le groupe de travail se penchera sur la retraite anticipée, un sujet qui n'est pas abordé dans le livre vert.

Pour reprendre ce qu'on voit dans le livre vert, c'est-à-dire que les pensions ne doivent plus être considérées comme étant des récompenses données par l'employeur à un employé qui compte de longues et nombreuses années de service, nous demandons au groupe de travail de mettre fin à ce paternalisme en recommandant que les régimes de pension privés soient administrés par des comités mixtes patronaux-syndicaux.

Enfin, nous pensons que les membres de notre association accepteraient d'augmenter leurs cotisations financières afin d'augmenter leurs prestations de retraite.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Saunders.

Un membre du Comité désire-t-il commencer à poser des questions? Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Monsieur Saunders, je tiens à vous souhaiter la bienvenue ici ce matin.

Vous réclamez pour le R.P.C. une augmentation à 50 p. 100 du salaire industriel moyen. En vertu des dispositions actuelles, les provinces peuvent emprunter à même la caisse du R.P.C. pour leurs projets d'investissement. Cette pratique vous semble-t-elle acceptable? Recommanderiez-vous d'autres façons d'utiliser ces fonds?

Mlle Jane I. Armstrong (agent de recherche, Association canadienne des employés du transport aérien): Pour répondre à votre question, il faut d'abord souligner qu'au cours des dix prochaines années, nous connaissons des changements technologiques importants. Si nous considérons la possibilité d'élaborer une stratégie industrielle et la question des investissements, d'après ce que nous pouvons voir, nous pensons que l'utilisation de la caisse du R.P.C. à des fins d'investissement, que ce soit par les provinces ou le gouvernement fédéral, est très appropriée, car c'est le gouvernement élu par le peuple qui décide dans quels secteurs il convient de stimuler les investisse-

[Text]

stimulate investment and where to stimulate growth as opposed to the private sector.

Mr. MacLellan: You mention that RPAs are not the solution for portability and that the only real way of assuring portability is with an increased CPP. We do have the private sectors very much in evidence at the present time. Do you see portability as a problem in the private sector? If deferred vested benefits of former employess were kept up to date along with active employess so that their plans were augmented as the years went by, do you see that as perhaps one way of overcoming the portability problem? Instead of receiving one cheque, a person may receive two or three cheques, but each would be funded in accordance with inflation or on the same pro rata basis as the active employees of that company. Do you see that as solving that problem?

Miss Armstrong: I will respond to your first question: Is portability a problem? There is no question that it is. We mentioned in our briefs the lay-offs that we have had at Pacific Western. We have just had 156 more laid off as of this week. The majority of those people have fewer than 45 and 10 and I suspect, because they are facing periods of unemployment, that their pension funds will be used to bridge unemployment problems. So consequently, they are not going to have a pension for those years that they have worked.

Earlier vesting is going to help. I think with respect to the RPAs, the reason why we are very uncomfortable with them is really related to two reasons. One is, of course, the fact that we see it turning into money purchase plans. We have had experience with money purchase plans and we certainly do not recommend them as any form of guaranteed income at the end of your working life.

The second problem with them is with respect to the funding questions of removing those funds from the pension plan. I am certainly no actuary and cannot predict what kind of impact that may have on a number of our pension plans, but we seem to be seeing a higher turnover rate in many of the companies whose employees we represent than we have in the past. So, therefore, with the RPAs and the increased turnover rate, it might even be a greater financial drain on the pension funds than we now presently are seeing.

As to the solution, we certainly do not have any great ideas about exactly how to overcome this portability problem. At present, I think the earlier vesting and leaving these funds in the pension plan is probably the best way to go for the time being.

There is, of course, the problem where people have changed jobs six or seven times. Maybe the company moves or the company shuts down. How do you trace back to make sure you get the pensions to which you are entitled? I believe the CLC had made a recommendation that perhaps a central registry should be kept of deferred pension plans benefits. That may be one way of looking at it, since there is already a central registry presumably of those people who contributed to the CPP, and certainly all working Canadian at one point in their lives are going to be contributing to the CPP and a registry

[Translation]

ments et la croissance; ces décisions ne sont pas laissées au secteur privé.

M. MacLellan: Vous dites que les C.P.E. ne règlent pas le problème de la transférabilité, et que la seule façon de le faire sera d'augmenter le R.P.C. Le secteur privé est très important à l'heure actuelle. Pensez-vous que la transférabilité pose des problèmes dans le secteur privé? Si les prestations dévolues différées des anciens employés étaient mises à jour comme celles des employés encore actifs, de sorte que leurs régimes soient augmentés au cours des ans, pensez-vous que cela permettrait, d'une certaine façon, de contourner le problème de la transférabilité? Au lieu de recevoir un seul chèque, le retraité en recevrait deux ou trois, mais chacun serait ajusté en fonction de l'inflation, ou sur la même base que les régimes des employés encore au travail. Cela permettrait-il de régler le problème, selon vous?

Mlle Armstrong: J'aimerais répondre à votre première question: la transférabilité est-elle un problème? Il est bien évident que oui. Dans notre mémoire, nous faisons allusion aux mises à pied survenues à la Pacific Western. Cette semaine, 156 personnes ont encore été mises à pied. La majorité de ces personnes ont moins de 45 ans et ne comptent pas 10 années de service; étant donné qu'elles sont maintenant en chômage, elles utiliseront, j'imagine, leurs régimes de pension pour augmenter leur revenu. Donc, pour ces années de travail, ces personnes ne recevront pas de pension.

Une dévolution plus rapide pourrait contribuer à la solution. Au sujet des C.P.E., nous les rejetons pour deux raisons. Premièrement, parce que, selon nous, les C.P.E. se transformeront en régimes de retraite à cotisations fixées d'avance. Nous connaissons ces régimes et nous ne les recommanderions certainement pas comme instruments de revenu garanti à la retraite.

La deuxième raison a trait aux questions de financement que pose le retrait de ces fonds du régime de retraite. Je ne suis pas une actuaire et je ne peux prévoir la répercussion que cela pourrait avoir sur certains de nos régimes de retraite; cependant, nous remarquons un taux de roulement plus élevé des employés que nous représentons auprès des compagnies aériennes. Par conséquent, les C.P.E. et le taux de roulement plus élevé pourraient imposer un fardeau financier encore plus lourd sur les régimes de retraite.

Quant à la solution, nous ne savons pas vraiment comment régler le problème de la transférabilité. À l'heure actuelle, une période plus courte de dévolution et l'immobilisation des fonds dans le régime de retraite devraient permettre de régler le problème.

Il y a, bien sûr, le cas des employés qui changent six ou sept fois d'emploi. Il arrive que les entreprises déménagent ou qu'elles ferment leurs portes. Comment s'assurer de recevoir la pension à laquelle on a droit? Le C.T.C. a recommandé, je crois, l'ouverture d'un registre central des régimes de retraite à prestations différées. Cette façon de procéder serait peut-être à retenir, étant donné qu'il existe déjà un registre central de tous les cotisants au R.P.C.; on peut supposer que tous les Canadiens qui ont travaillé ont contribué au R.P.C. et qu'un registre doit être maintenu. On pourrait peut-être ajouter un dossier

[Texte]

will be kept. Perhaps attached to that registry, in computer files, could also be a registry of any deferred vested benefits to which they are entitled. Maybe that is the way to go.

Mr. MacLellan: You mentioned a pension committee, and I just want to get some ideas from you as to who is represented on that pension committee. I imagine the unions and the workers would be. Are your retired employees represented on that pension committee? What augmenting of a retired employee's pension is there within your experience, within your company, and do you think it is satisfactory or do you think there should be a different treatment for retired employees?

Mr. Saunders: We have in our collective agreements with most of the airlines where we represent employees a provision for participation on the pension plans, and in some cases the participation amounts to our receiving some very, very general information. Our experience has been that the committees are not extremely effective at all, because it is not a decision-making body.

I, myself, represent the association on the Air Canada pension plan. Just to give you an example, we have been attempting for the last two and a half years at least . . . The corporation indicated to us that women who took maternity leave as of January 1, 1966, could buy back that time that they were off on maternity leave. We had requested a very simple amendment to that, so that women who commenced maternity leave in 1965 and abridged January 1, 1966, could be allowed to purchase back all of the time for maternity leave. We have been given the royal runaround on that one, and the latest on that is: Tell us the individuals involved.

• 1045

It is not a very good system. Unless the representatives of employees can have a real say in the administration of their pension plan, we are still going to be faced with the paternalism we are faced with today. It stands to reason if our members contribute, or if employees contribute, 50% of the contributions . . . in some cases I believe it is more—then we ought to have some real say, not through the creation of a committee that implies we have a say but really we do not.

The retired employees are represented on the Air Canada pension plan. I do not want to single out Air Canada necessarily, but that is where we have represented employees the longest and that is where we have the most retirees from. I believe we have one in EPA who is retired. We have two or possibly three in Pacific Western Airlines who are retired. In Air Canada we have about 100 or 120. They are represented, but they are not represented as former CALEA members. So what you have is a retiree who is representative of a club sponsored by the corporation called the "Pionairs". The paternalism flows right into retirement also.

So yes, they are represented; but I must stress that the committees are not very effective committees.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Miller.

[Traduction]

informatique à ce registre, de façon à tenir compte de tous les régimes de pension à prestations différées auquel chaque travailleur aurait droit. Cela serait peut-être une façon de procéder.

M. MacLellan: Vous avez parlé d'un comité mixte des pensions; et j'aimerais savoir qui siègera à ce comité. Je suppose que les syndicats et les travailleurs y seront. Les employés à la retraite seront-ils également représentés? D'après votre expérience, dans votre compagnie, quel pourcentage d'augmentation est accordé à un employé retraité? Ce pourcentage est-il satisfaisant, ou pensez-vous plutôt que les retraités devraient être traités différemment?

M. Saunders: Dans nos conventions collectives avec les compagnies aériennes, nous avons ajouté une disposition prévoyant la participation aux régimes de retraite; dans certains cas, cette participation revient tout simplement à la divulgation de renseignements d'ordre très général. D'après nous, ces comités ne sont pas utiles, car ils n'ont pas le pouvoir de prendre des décisions.

Personnellement, je représente l'association au régime de pension d'Air Canada. Pour vous donner un exemple, nous essayons, depuis au moins deux ans et demi . . . La société nous a dit que les femmes qui ont pris des congés de maternité depuis le 1^{er} janvier 1966 pourraient racheter le temps passé en congé. Nous avons réclamé une légère modification à cette règle, de façon à permettre aux femmes qui ont commencé leur congé de maternité en 1965, et qui l'ont poursuivi en 1966, puissent racheter tout le temps passé en congé de maternité. On nous a fait des réponses de Normand, pour enfin nous demander le nom des femmes visées.

Ce n'est pas un très bon système. Si les représentants des employés n'ont pas vraiment leur mot à dire dans l'administration de leur régime de pension, nous aurons toujours ce problème de paternalisme. Si la cotisation des employés représente 50 p. 100 des cotisations totales, voire plus dans certains cas, il me paraît normal qu'ils aient vraiment leur mot à dire, et ce, directement, et non par l'intermédiaire d'un comité qui vous donne des pouvoirs apparents, mais nullement réels.

Les retraités sont représentés au niveau du régime de pensions d'Air Canada. Cet exemple n'est pas unique, mais ce régime est celui où nous représentons les employés le plus longtemps et où nous avons le plus grand nombre de retraités. Je crois que nous en avons un, à EPA, qui a pris sa retraite. Nous en avons peut-être deux ou trois autres dans le cas de *Pacific Western Airlines*. Par contre, pour Air Canada, nous en avons entre 100 et 120. Ils sont représentés, mais pas en tant qu'ancien membre de l'ACETA. Vous avez donc un retraité qui est représentant d'un club parrainé par la société. Le paternalisme se maintient jusque dans la retraite.

Donc, ils sont bien représentés, mais je dois vous dire que ces comités ne sont pas très efficaces.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Miller.

[Text]

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome you before us today as well.

I just want to get a little bit of the history of some of the plans we are dealing with. When would these private plans of the airlines have been implemented?

Miss Armstrong: With Air Canada, which of course is one of the airlines that have also been around a lot longer than either EPA or PWA—it used to be called Trans-Canada Airlines at one time—they have had a form of pension plan for a good number of years. I cannot exactly remember when it first started, but certainly it was active in the 1950s. They shifted the plan to a final average earnings plan in the 1960s.

Mr. Miller: The reason I ask is on page 6 there is a chart showing the average retirement income and average years of service. It would indicate that in the airline service the attachment to the job is fairly stable. If I am interpreting this graph right, the average number of years of service ranges from 27 to 34 over those retirement years, from 75 to 82. Am I correct in saying that employees under the plans of the airlines tend to be there a long period of time?

Miss Armstrong: I think you have to consider that these people whom we have the figures on are our retirees, and we represent one group of employees within Air Canada. I believe there is something like 13 unions within Air Canada. We represent the passenger agents who are on the ground, who take your tickets when you check in, and also the reservations people when you call. So that is the particular group to which these figures apply.

You are looking at people who are now 60 to 65 and who have retired within this group. They were long-service employees, and I would suggest that you are correct in implying that certainly in years past there was quite a bit of attachment. I would suggest that kind of attachment and turnover, though, was quite high among female employees, who were the majority of our membership. I have not given you the actual numbers who have retired over these years, but as Mr. Saunders pointed out, in total we maybe have 150 retirees out of Air Canada.

What we do not know is the total number of women in particular who were in Air Canada for, say, five or six years or ten years and either left to go to another job or left to become full-time homemakers. We have no idea of the numbers of those people. Certainly those who do retire have long years of service.

Mr. Miller: The brief on the same page does indicate some concern about part-time workers. At the moment they do not come under the pension scheme of any of these airlines. There is no provision for part-time workers. How prevalent are part-time workers now, and is that experience getting greater? Are there more part-time employees with the airlines?

Mr. Saunders: Yes, they do not at this time participate in any of the plans with any of the companies where we represent part-time employees. We have represented part-time

[Translation]

M. Miller: Merci, monsieur le président.

J'aimerais vous souhaiter également la bienvenue.

J'aimerais en savoir un peu plus sur l'historique des régimes dont il est question. Quand des régimes privés ont-ils été mis en place dans les compagnies aériennes?

Mlle Armstrong: Air Canada, qui existe bien sûr depuis beaucoup plus longtemps que EPA ou PWA, s'appelait jadis *Trans-Canada Airlines*; cette compagnie aérienne avait déjà un régime de pension depuis un certain nombre d'années. Je ne sais pas quand exactement il a été mis sur pied, mais il existait déjà dans les années 50. Dans les années 60, la société a modifié ce régime pour en faire un régime de la rémunération moyenne de fin de carrière.

M. Miller: Je vous pose cette question parce qu'à la page 6, un graphique indique la rémunération moyenne à la retraite et le nombre moyen d'années de service. Il me semble que les employés des compagnies aériennes gardent une grande stabilité d'emploi. Si je comprends bien le graphique, le nombre moyen d'années de service oscille entre 27 et 34 pour les années 75 à 82. Dois-je en conclure que les employés des compagnies aériennes qui cotisent à ces régimes ont tendance à garder le même emploi pendant longtemps?

Mlle Armstrong: Il ne faut pas oublier que les chiffres que nous avons correspondent à nos retraités et que nous représentons un groupe d'employés au sein d'Air Canada. En effet, je crois qu'il y a environ 13 syndicats dans cette compagnie aérienne. Nous représentons le personnel d'accueil, c'est-à-dire ceux qui prennent votre billet lorsque vous enregistrez vos bagages, ceux qui prennent vos réservations, etc. Nos chiffres correspondent donc à ce groupe-là.

Vous parlez de gens qui ont aujourd'hui de 60 à 65 ans et qui ont pris leur retraite. Il s'agit d'employés ayant beaucoup d'ancienneté, et vous avez raison de dire que dans le passé, ces employés gardaient longtemps le même emploi. Toutefois, le roulement était assez élevé chez les employés de sexe féminin, lesquelles constituent la majorité de nos membres. Je ne vous ai pas indiqué combien d'employés ont pris leur retraite pendant cette période, mais, comme vous l'a dit M. Saunders, nous avons peut-être, au total, 150 retraités d'Air Canada.

Ce que nous ne savons pas, par contre, c'est le nombre total de femmes qui ont travaillé à Air Canada pendant cinq ou six ans, ou même dix ans, et qui, ensuite, ont soit trouvé un autre emploi, soit choisi de rester chez elles. Nous ne connaissons absolument pas ce chiffre. En tout cas, ceux qui prennent leur retraite ont généralement beaucoup d'ancienneté.

M. Miller: À la même page du mémoire, il est question de la situation des employés à temps partiel. À l'heure actuelle, ils ne sont pas couverts par le régime de pensions de ces compagnies aériennes. J'aimerais savoir si le nombre de travailleurs à temps partiel augmente, notamment dans les compagnies aériennes?

M. Saunders: En effet, les employés à temps partiel ne sont couverts par aucun régime de pensions des compagnies aériennes où nous les représentons. Nous représentons cette

[Texte]

employees for a little over 20 years, or close to 20 years, in Air Canada, and then about 10 years with Pacific Western Airlines, and the numbers usually range anywhere from 10% to 20% of the full-time workforce. We anticipate that there will be greater demands on us in future rounds of collective bargaining, if we ever get back to collective bargaining with some companies, for increasing the numbers of part-time employees.

But no, they do not participate. I do not know why companies are reluctant to let them participate. It seems to me, from an administrative point of view, anyway, it would not be difficult, especially in a final-earnings, where the benefit is based on final earnings, because it is very simple for them to contribute an amount of money based on their earnings to a pension plan and receive a benefit based on their final earnings. But there is no provision for their participation.

Mr. Miller: In the area of inflation protection for retired employees, do you negotiate some ad hoc increases to retirees? Have you been able to do that, or is there any willingness on the part of the airlines to volunteer any indexing or inflation protection on an ad hoc basis?

Mr. Saunders: We have not been able to negotiate any ad hoc increases or any cost-of-living increases. Pensions, I think, as I mentioned in my statement—the employers with whom we deal are very paternalistic, and they do not want to share... they do not want to negotiate—the position they have taken in the past at the bargaining table is that pensions are not negotiable. Ad hoc cost-of-living adjustments have been made by Air Canada—and that is the only one I am aware of—over the years to persons who retire at the age of 65—that is, in normal retirement—and who have been retired for at least a year, so if you took pension at age 65, in that first year they would not give you a cost-of-living or ad hoc adjustment.

Yes, there have been ad hoc adjustments. I would not say they were very generous ad hoc adjustments, but there have been.

Mr. Miller: Final question, then. I recognize your brief is really emphasizing an expansion of the public system, but I want to deal finally on your present plans. In the recommendations of the green paper for inflation protection, the excess interest provision... how important is that to your present pension system, if, for example, there is not an increase in CPP? Is it something you feel very strongly should be emphasized by this committee in adjusting private pension systems, and do you agree with some of those recommendations on inflation protection in the green paper, if so?

Miss Armstrong: Certainly it is essential. We have to do something. As you will note in our brief, particularly under the career average earnings plans the maximum amount that people can retire on... you are looking at between \$5,000 and \$6,000. If those people are going out at 65, and assuming that

[Traduction]

catégorie d'employés depuis une vingtaine d'années, à Air Canada, et depuis une dizaine d'années à *Pacific Western Airlines*, et leur nombre représente entre 10 et 20 p. 100 du personnel à plein temps. Nous pensons que lors des prochaines négociations collectives, s'il y en a avec certaines compagnies, il faudra sérieusement envisager d'augmenter le nombre des employés à temps partiel.

Cette catégorie d'employés n'est donc pas couverte par les régimes de pensions. Je ne sais pas d'où vient cette réticence des compagnies. À mon avis, sur le plan administratif, en tout cas, il ne serait pas difficile de les inclure, surtout s'il s'agit d'un régime de la rémunération moyenne de fin de carrière, où les prestations sont calculées en fonction de la rémunération de fin de carrière. Il serait très simple de leur demander une cotisation calculée en fonction de leur rémunération, leur pension de retraite étant calculée en fonction de leur rémunération de fin de carrière. Toutefois, rien n'est prévu pour inclure cette catégorie d'employés.

M. Miller: En ce qui concerne la protection des retraités contre l'inflation, négociez-vous des augmentations ponctuelles? Y avez-vous réussi, à moins que les compagnies aériennes n'aient elles-mêmes proposé d'indexer leur pension ou de leur accorder une protection ponctuelle?

M. Saunders: Nous n'avons pas réussi à négocier d'augmentations ponctuelles, ni aucune augmentation en fonction du coût de la vie. Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, les employeurs avec lesquels je traite adoptent une attitude très paternaliste et ils ne veulent pas partager... Ils ne veulent surtout pas négocier... Ils ont toujours prétendu, à la table des négociations, que les pensions n'étaient pas négociables. Des ajustements ponctuels au coût de la vie ont été accordés par Air Canada—mais c'est le seul exemple que je connaisse—à ceux qui prennent leur retraite à 65 ans, c'est-à-dire à l'âge normal de départ à la retraite, et qui sont à leur retraite depuis au moins un an. Donc, si vous prenez votre retraite à 65 ans, pendant la première année, vous ne pouvez pas toucher un ajustement ponctuel au coût de la vie.

Donc, il y a eu des ajustements ponctuels. Je n'irai pas jusqu'à dire qu'ils étaient très généreux, mais il y en a eu.

M. Miller: Permettez-moi de vous poser une dernière question. Dans votre mémoire, vous insistez sur l'élargissement du système public, mais je voudrais maintenant vous parler de vos régimes actuels. Dans les recommandations du livre vert qui préconisent une protection contre l'inflation, il est question de l'intérêt excessif... Cela est-il important pour votre régime de pension actuel si, par exemple, il n'y a pas d'augmentation du RPC? Pensez-vous que notre Comité devrait absolument insister pour obtenir l'ajustement des régimes de pensions privés? Approuvez-vous certaines des recommandations du livre vert relatives à la protection contre l'inflation?

Mlle Armstrong: C'est essentiel. Il faut faire quelque chose. Comme nous l'indiquons dans notre mémoire, surtout dans le domaine des régimes des gains moyens de carrière, la somme maximum que les retraités peuvent escompter se situe entre 5 000 et 6 000 dollars. Si ces employés prennent leur retraite à

[Text]

they will live at least 10 years, which would be preferable, I am sure, for them all, the erosion due to inflation in 10 years . . . The ad hoc adjustments are virtually non-existent in the career average earnings plans that we have so the value of those pensions after 10 years dramatically reduces. When they go out they are in trouble, let alone 10 years later. It is very important.

• 1055

As for the funding of that, which is of course the biggest objection the employers have to making adjustments through the excess interest method or whatever, I think, looking at, for example, Pacific Western Airlines' pension plan where the employer is contributing 33¢ for every \$1 we put in, although a lot of the employers are under the illusion that the employer contributes equally—we are gradually trying to change that illusion . . . there is certainly scope in that pension plan with the funds that are currently available to increase to provide inflation protection. The company, as I mentioned also in our brief, announced to us that they had had a 100% increase in profits in the first six months of this year. Surely a portion of that can be used, along with the funds that are in the pension plan itself. Also, the employees on the average are very young so now is the time to do it. It is very difficult, of course, financially to do it when everybody is between 55 and 60, but now is the time to do it, to prepare.

The Chairman: Mr. Saunders, you mentioned in your brief that the emerging pattern in industry is one of job uncertainty. A number of your workers have been laid off in the last year and a half. My understanding is that Air Canada is planning further reductions. You have a significant decrease in passenger traffic this year. It does not look like that rosy a picture in the foreseeable future. Also, part-time workers is a pattern that is emerging. Evidently you are going to have many of the people you represent moving in and out of that workforce in that industry.

Some would advocate that a money purchase plan would suit that kind of emerging work pattern better than a defined benefit. Would you care to comment? I notice that you feel that you do not want to have money purchase plans, particularly as an emerging pattern for pensions, and yet people have said to us that if that is going to be the emerging pattern then the pension plan best suited for that kind of a pattern is a money purchase.

Miss Armstrong: I guess the long-term goal is a guaranteed income in retirement that is above the poverty line at least at a minimum and preferably no drop in your living standard. We just do not see money purchase plans as doing that. We have had experience with money purchase plans. Assuming you would contribute 5% in the money purchase plan, for that kind of contribution there would be, to our way of thinking, putting

[Translation]

65 ans et que l'on suppose qu'ils vivront encore pendant au moins 10 ans, l'inflation aura diminué leur pouvoir d'achat de . . . Les ajustements ponctuels n'existent pratiquement pas dans les régimes des gains moyens de carrière que nous avons, de sorte que le pouvoir d'achat de ces pensions diminue de façon spectaculaire au bout de dix ans. Ces employés ont déjà des difficultés lorsqu'ils prennent leur retraite, alors, imaginez celles qu'ils ont dix ans plus tard. C'est très important.

En ce qui concerne le financement de ce système, et c'est là, bien sûr, la principale objection des employeurs qui doivent faire des ajustements au moyen de la méthode de l'intérêt excessif, ou d'une autre, prenons l'exemple du régime de pensions de *Pacific Western Airlines*, où l'employeur verse 33c pour chaque dollar versé par l'employé, même si bon nombre d'employés s'imaginent encore que l'employeur verse une cotisation égale à la sienne—nous essayons d'ailleurs, peu à peu, de leur ouvrir les yeux—donc, en ce qui concerne ce régime de pensions en particulier, il serait certainement possible, étant donné les fonds disponibles actuellement, d'augmenter la protection contre l'inflation. Comme je l'avais indiqué dans notre mémoire, la compagnie nous a annoncé que ses profits avaient doublé au cours des six premiers mois de l'année. On pourrait certainement utiliser une partie de ces fonds, sans parler de ceux qui se trouvent déjà dans le régime de pensions lui-même. De plus, les employés sont, en moyenne, très jeunes, et c'est donc le moment de le faire. En effet, il est très difficile, financièrement, de le faire lorsque les employés ont entre 55 et 60 ans en majorité, mais maintenant, c'est le bon moment.

Le président: Monsieur Saunders, vous avez dit dans votre mémoire que la sécurité d'emploi commençait à disparaître dans cette industrie. Un certain nombre de vos employés ont été licenciés au cours des 18 derniers mois. J'ai entendu dire qu'Air Canada avait l'intention de procéder à d'autres mises à pied. Vous avez également enregistré une diminution considérable du trafic voyageurs cette année et, en conséquence, l'avenir ne semble pas particulièrement rose. Il y a aussi la catégorie des travailleurs à temps partiel qui semble être en recrudescence. Un grand nombre de ceux que vous représentez vont, bien sûr, changer d'emploi.

D'aucuns prétendent qu'un régime à prestations indéterminées serait mieux adapté à ce genre de tendance qu'un régime à prestations déterminées. Qu'en pensez-vous? J'ai constaté que vous ne vouliez pas de régime à prestations indéterminées, mais pourtant, des gens nous ont dit que si c'est là la tendance qui se dessine, le régime le mieux adapté est le régime à prestations indéterminées.

Mlle Armstrong: Je suppose que l'objectif à long terme est un revenu de retraite garanti qui soit supérieur au seuil de la pauvreté, et que ce soit au moins un minimum, et, de préférence, qu'il n'y ait pas de réduction du mode de vie. Or, nous estimons que les régimes à prestations indéterminées ne permettent pas de le faire. Nous en savons quelque chose. Supposons que votre cotisation a un régime à prestations

[Texte]

in that percentage, which is not going to guarantee them an adequate income in retirement . . . far better that, say, that 5% is either put into the CPP or used in some other form. Certainly we do not see and would not advocate an increase in the number of money purchase plans or RRSP contributions.

I believe the Ontario royal commission on pensions in one of their recommendations was looking at a mandatory system whereby every employee would contribute 5%. When we actually look at that we feel that for the cost the benefits are not good. We believe there are far better ways of using that contribution rate of 5% in forms of pensions other than a money purchase.

The Chairman: Just before I recognize Miss MacDonald, I want to ask two other questions along that line.

Are your workers aware that in order to get a Canada Pension Plan benefit, if it was to be fully funded . . . ? We do not live in a perfect world, but if we were to expand the Canada Pension Plan a lot of the provincial governments have said that any increased benefits have to be fully funded. Would your workers be in favour of 18% of their take-home pay going to get that doubling to 50% of the average industrial wage? Do you feel that that could be sold to your workers?

Miss Armstrong: You mentioned that the 18% would be if it was fully funded. I believe we feel . . . Sorry?

The Chairman: The full cost.

Miss Armstrong: The full cost. My understanding is that the CLC has recommended more of a pay-as-you-go type of system and that in their estimates it would be for the immediate future approximately an additional 3% increase and that by the year 2000 they were looking at 8% to 10%.

The Chairman: Yes, but the difficulty we have had until now in convincing Canadians about the whole pension issue is that for every \$1 of benefit going out now the workers have only paid 17¢ of it. The other 83¢ gets transferred to the next generation. So when you talk about this doubling ultimately one generation of Canadians has to pay between 16% and 20%. If we were to go to a fully funded basis for any increase in the CPP benefits, would there be the same, I suppose, desire to use the CPP as the funding mechanism as . . .

Miss Armstrong: Again with respect to the fully funded, I am not necessarily convinced that is the direction we have to go, to a fully funded pension system. I think we can use a combination.

On the question of intergenerational transfers, we have done that in the past. We have done it for education in the 1960s. We have done it for airports, for transportation. Generations in the past have paid for what we are now benefiting from. We do not see that particularly we would like to see our elderly

[Traduction]

indéterminées soit de 5 p. 100; nous sommes convaincus que ce pourcentage ne garantit pas aux employés un revenu de retraite adéquat . . . il vaudrait mieux verser ces 5 p. 100 au R.P.C., ou les utiliser autrement. Nous sommes donc tout à fait contre la prolifération des régimes à prestations indéterminées, ou l'augmentation des cotisations au REER.

Dans l'une de ses recommandations, la Commission royale ontarienne sur les pensions envisageaient un système obligatoire selon lequel chaque employé verserait 5 p. 100. Après examen de cette proposition, nous en avons conclu que, pour ce prix-là, les prestations n'étaient pas très généreuses. Nous sommes convaincus que les régimes à prestations indéterminées sont loin d'être la méthode la plus judicieuse pour un taux de cotisation de 5 p. 100.

Le président: Avant de donner la parole à M^{lle} MacDonald, j'aimerais poser deux autres questions sur ce sujet.

Vos employés savent-ils que pour toucher une prestation du Régime de pensions du Canada, s'il était entièrement capitalisé . . . ? Notre monde n'est pas parfait, mais si nous voulions élargir le Régime de pensions du Canada, il faudrait, comme bon nombre de gouvernements provinciaux l'ont dit, que toute augmentation des prestations soient entièrement capitalisée. Vos employés accepteraient-ils de verser 18 p. 100 de leur salaire pour faire doubler la prestation et la faire passer à un niveau correspondant à 50 p. 100 du salaire industriel moyen? Pensez-vous que vous pourriez faire avaler ça à vos membres?

Mlle Armstrong: Lorsque vous parlez d'une cotisation de 18 p. 100, ce serait dans le cadre d'un régime entièrement capitalisé. Je crois que . . . pardon?

Le président: Ce serait la cotisation totale.

Mlle Armstrong: Je crois que le C.T.C. recommande plutôt une sorte de régime à répartition pure; selon ses calculs, cela entraînerait, dans un avenir immédiat, une augmentation supplémentaire de 3 p. 100, pour en arriver, en l'an 2000, à 8 ou 10 p. 100.

Le président: Justement, nous avons du mal à convaincre les Canadiens de la nécessité d'une telle mesure, parce que, pour chaque dollar de prestation versé aux retraités, les employés n'ont payé que 17c. Les 83c restant sont transférés à la génération suivante. Donc, lorsque vous dites qu'on pourrait arriver à doubler la prestation, cela signifie qu'une génération de Canadiens aura à payer entre 16 et 20 p. 100. Si toute augmentation des prestations du R.P.C. devait être entièrement capitalisée, voudrait-on toujours se servir du R.P.C. comme d'un mécanisme de financement . . .

Mlle Armstrong: En ce qui concerne les augmentations entièrement capitalisées, je ne suis pas convaincue que c'est absolument la direction que nous devons prendre, c'est-à-dire que nous devons adopter un régime de pension entièrement capitalisé. On pourrait fort bien trouver une combinaison.

En ce qui concerne les transferts d'une génération à l'autre, nous l'avons déjà fait dans le passé. Nous l'avons fait pour l'éducation dans les années 60. Nous l'avons fait pour les aéroports et pour d'autres modes de transport. Des générations précédentes ont payé pour ce dont nous profitons aujourd'hui.

[Text]

continue to live in poverty. We have done it in the past, and I do not see why... I believe our membership would also support an intergenerational transfer.

The Chairman: One last question, which is of some concern, I think, to the committee members because representations have been before us from various groups to be very careful when we get into this whole area of protection of individuals' rights within pension plans that we do not force the system completely over to money purchase. In other words, if we are going to go to more immediate vesting, to a better, more portable system, to a survivor's benefit, to some degree of inflation protection, etc., if we do a lot of these areas, it is going to put more weighting onto a money purchase. If you were going to make recommendations to this committee, how would you weigh that? Are you really against money purchase plans? Do you think defined benefits are much better for the workers?

Miss Armstrong: Certainly a simple calculation of putting 5% over 25 years into a money purchase plan or putting 5% over 25 years into a defined benefit plan—there is a tremendous difference in the benefits that are payable.

The Chairman: So, if you were to recommend to this committee, which side would you come down on, the side of the group or the side of the individual?

Miss Armstrong: The side of the group or a union.

The Chairman: The side of the group. Thank you.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would like to find out more of what you mean by early retirement and how it can be handled, whether or not it applies on an optional basis and how it is going to be funded. Could you talk about it from the point of view of those within your industry who you see wanting to take advantage of this, people who perhaps are under more stress than others? What percentage would you see taking early retirement, or would it apply to everybody?

Miss Armstrong: We did not address the early retirement issue in our brief...

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You mentioned it, though, this morning.

Miss Armstrong:—though we mentioned it this morning. The reason for that is the current economic crisis has put at least us in a bit of a Catch-22 position. I guess the best example would be Air Canada and the layoffs in Air Canada that were announced shortly after the 6 and 5 program last summer. We went in and bargained... although not from a position of strength, that is for sure—to obtain an early retirement package as a way of offsetting layoffs.

[Translation]

Nous ne tenons pas à ce que nos parents continuent de vivre dans la pauvreté. Nous avons donc déjà fait ce genre de transfert dans le passé, et je ne vois pas pourquoi... Je suis sûre que nos membres approuveraient ce genre de transfert d'une génération à l'autre.

Le président: J'aimerais vous poser une dernière question sur un sujet qui a été abordé par différents groupes qui ont comparu devant nous. Il s'agit de veiller de très près à protéger les droits des individus au sein des régimes de pension, afin de ne pas rendre inévitable la conversion du système en un régime à prestations indéterminées. En d'autres termes, si nous nous dirigeons vers un système prévoyant des droits acquis, vers un système plus facilement transférable, prévoyant des indemnités aux survivants, ainsi qu'une certaine protection contre l'inflation, etc., donc, si nous prenons toutes ces mesures, les régimes à prestations indéterminées vont devenir une solution plus intéressante. Si vous deviez faire des recommandations à notre Comité, comment en tiendriez-vous compte? Êtes-vous vraiment opposée à tout régime à prestations indéterminées? Pensez-vous vraiment que les régimes à prestations déterminées soient bien préférables pour les employés?

Mlle Armstrong: Il suffit de comparer une cotisation de 5 p. 100 sur 25 ans versée à un régime à prestations indéterminées et la même cotisation versée à un régime à prestations déterminées... il y a une différence énorme au niveau des prestations versées.

Le président: Si vous deviez faire une recommandation à notre Comité, de quel côté vous placeriez-vous: du côté du groupe ou du côté de l'individu?

Mlle Armstrong: Du côté du groupe ou du syndicat.

Le président: Bien. Merci.

Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais avoir plus de précision sur ce que vous entendez par retraite anticipée, et comment on peut appliquer un tel concept. Cela doit-il se faire sur une base facultative, et comment peut-on financer un tel système? Ceux qui, dans votre industrie, essayent de profiter de la retraite anticipée sont sans doute ceux qui sont soumis à plus de tension. Qu'en pensez-vous? À votre avis, le nombre de retraites anticipées devrait-il être limité, ou tout le monde devrait-il pouvoir en profiter?

Mlle Armstrong: Nous n'abordons pas ce problème dans notre mémoire...

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pourtant, vous en avez parlé ce matin.

Mlle Armstrong:... en effet. La conjoncture économique actuelle nous a mis dans une situation assez délicate, c'est le moins que l'on puisse dire. Le meilleur exemple que je pourrais vous donner est celui des licenciements qui ont été annoncés par Air Canada peu après l'adoption du programme des 6 et 5, l'année dernière. Nous avons essayé de négocier—mais notre position n'était pas très puissante, c'est le moins que l'on puisse dire—pour essayer d'obtenir des conditions de retraite anticipée pour compenser ces licenciements.

[Texte]

We represent both older workers and younger workers. On the one hand you would like to keep those younger workers in the labour force, but on the other hand you are well aware that people accepting early retirement must also know the consequences. For example, their CPP benefits may be reduced and, if there are no ad hoc adjustments, inflation is going to lower the value of their pensions dramatically.

• 1105

We have taken the position that while we have negotiated an early retirement package, and it is a voluntary early retirement package, we would not necessarily recommend to our members that they take it. Rather, we have said: It is there. Please consider very, very carefully and seek financial advice on whether it is advisable for you to accept this package. They may look very attractive for the retirement this year, but you have to remember that it is a decision they have to make, in some cases in a month or six weeks, that is going to reflect the next 15 or possibly 20 years of their lives. In all our pension plans there is a penalty for early retirement, usually around 6% for each year under the normal retirement age. With Air Canada we negotiated a provision whereby they could offset that early retirement penalty by taking some of their severance pay and rolling it in. It was a bit of a complex formula but it allowed people to choose a number of options before making their decision.

Nonetheless there seems to be a lot of pressure on us to negotiate early retirement; yet we know that without inflation protection and without being able to collect CPP or OAS until you are 65, it creates for us very many problems. I do not know what the answer is because certainly offering benefits of CPP at age 60 is a tremendous increase in cost. I do not know exactly what the answer is but we hope the task force is aware that there is a great deal of pressure on older members in the work force to retire early, and yet we do not want to increase those who are in poverty in another five years from now.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But that is the point that I am coming to because I do not think you can put forward proposals without recognizing all the other things that flow through it. We have heard from a number of people, from unions in particular, about the necessity to consider early retirement. Now, fine, you take someone who retires, say, in the late fifties or sixties and they retire on the pension benefits that they have built up over the years. What do they do between the ages of, say, 60 and 65?

• 1110

What are you recommending, or what are you suggesting, because obviously, if you are advocating early retirement, there is going to have to be some consideration given to when you begin to become a recipient of old age pension, of CPP, of

[Traduction]

Nous représentons des employés, des jeunes comme des vieux. D'une part, vous voulez garder les jeunes travailleurs sur le marché du travail, mais, d'autre part, vous savez parfaitement que ceux qui acceptent la retraite anticipée doivent le faire en connaissance de cause. Par exemple, les prestations du R.P.C. peuvent être réduites et, s'il n'y a pas d'ajustement ponctuel, l'inflation réduit considérablement le pouvoir d'achat de leur pensions de retraite.

Nous avons donc décidé de négocier des conditions de retraite anticipée, et j'entends une retraite anticipée facultative, mais sans la recommander nécessairement à nos membres. Nous leur avons tout simplement dit qu'il leur était possible de prendre une retraite anticipée, mais qu'ils devaient examiner cette possibilité de façon très sérieuse et se renseigner du mieux qu'ils pouvaient sur les conséquences financières. Cela peut paraître formidable pendant la première année qui suit le départ à la retraite, mais il ne faut pas oublier que cette décision doit parfois être prise en l'espace de 4 ou 6 semaines, alors qu'elle va influencer sur les 15 ou 20 années qu'ils passeront à la retraite. Tous nos régimes de pension prévoient une pénalité en cas de retraite anticipée, généralement autour de 6 p. 100 pour chaque année qui sépare la retraite anticipée de l'âge normal de la retraite. Avec Air Canada, nous avons négocié une disposition selon laquelle les employés pouvaient compenser cette pénalité en versant une partie de leur indemnité de départ dans leur régime de pension. C'était une formule assez compliquée, mais elle permettait aux employés d'envisager un certain nombre d'options avant de faire leur choix.

Néanmoins, on nous demande de plus de négocier des conditions de retraite anticipée. Or, l'absence de protection contre l'inflation et l'impossibilité de pouvoir toucher des prestations du R.R.C. ou de la S.V., avant 65 ans, cela nous pose beaucoup de problèmes. Bien sûr, on offrant les prestations du R.P.C. dès l'âge de 60 ans, on augmente considérablement les coûts. Je ne sais pas quelle est la solution, mais nous espérons que votre Comité est parfaitement au courant des pressions qui s'exercent sur les travailleurs les plus âgés pour qu'ils prennent une retraite anticipée... par ailleurs, nous ne voulons pas augmenter le nombre de ceux qui vivront dans la pauvreté dans cinq ans.

Mlle MacDonald (Kingston et les +Iles): Je voulais justement en arriver là, car on ne peut pas faire des propositions sans tenir compte de tous les facteurs qui entrent en jeu. Nous avons entendu un certain nombre de témoins, surtout des syndicats, au sujet de la nécessité d'envisager la retraite anticipée. Prenons l'exemple de celui qui prend sa retraite autour de 60 ans et qui touche les pensions de retraite qu'il a financées au cours des ans. Que fait-il entre 60 et 65 ans?

Que recommandez-vous car il est évident que si vous préconisez l'abaissement de l'âge de la retraite, il va falloir tenir compte de la date à laquelle vous devenez bénéficiaire du régime de la sécurité de la vieillesse ou du régime de pensions

[Text]

moves which would be tremendously costly if we were to begin reducing the age in those major public plans? Have you taken this into consideration? And at the same time in recommending or talking about early retirement, you do not want to set up another category of people between 60 and 65 who are going to be facing problems they had not planned for.

Nevertheless, there is also a strong body of opinion that says that when you come to the age of 65 you should not be forced into mandatory retirement, because you feel there is a great deal to contribute past the age of 65 and you should not be blocked from making that contribution and earning an income, particularly as we see people living longer and longer.

I wonder if you could address both the costs in advocating or in encouraging people to think of early retirement and what it would do in the overall pension system, and also the advantages of staying in the workforce longer than the mandatory age of 65.

Miss Armstrong: First of all, I want to correct any impression that we are recommending early retirement. We have asked the task force to look at the issue. In fact, I mention that it is a Catch-22 for us. We are not recommending early retirement; we have negotiated a package such that people can take that, but we certainly have not recommended they take it. We have just said there it is, you decide. We are not recommending early retirement, it is the employers who are coming forward in some way on this question.

We certainly have not looked at the costs and we have no recommendations about what to do with it. It is just an issue that is facing us much, much more than it has in the past and we recognize that if there is more pressure to retire early, then you have to deal with the level of incomes those people will have. What the answers are I do not know, but we would like to see some cost-projected figures of people taking early retirement and what would be the costs involved if, for example, OAS was available at 60 or CPP was available at 60. We have no idea, and it may well be far, far in excess of anything that people are prepared to pay. It is just an issue we are having to deal with, and we would like to see somebody address that issue.

On the second aspect of your question to do with mandatory retirement, we have not had a great deal of discussion within our union about the issue of having to retire at 65, although I would say a great number of people have mentioned on a personal basis that due to physical problems . . . in some cases back injuries, permanent damage; we lift a lot of heavy bags—they are quite ready to retire at age 65. There is the occasional person who, I am sure, would like to stay longer, who is very healthy, enjoys working, enjoys the social contact; but as a union we have not taken a position on mandatory retirement, to my knowledge anyway.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

[Translation]

du Canada, et par conséquent il en coûterait extrêmement cher si nous devions permettre aux gens de prendre leur retraite plus jeunes dans le cas des principaux régimes de pension publics? Avez-vous songé à cette question? Sous cette optique, nous ne voulons pas créer une nouvelle catégorie de gens ayant de 60 à 65 ans qui rencontreraient les problèmes non prévus.

Toutefois, il y a aussi beaucoup de gens qui prétendent que lorsque vous atteignez l'âge de 65 ans, on ne devrait pas vous obliger à prendre votre retraite, car ils pensent qu'après l'âge de 65 ans, on peut apporter encore une grande contribution à la société et gagner un salaire surtout maintenant que les gens vivent de plus en plus vieux.

Je me demande si vous pourriez nous donner une idée de ce qu'il en coûterait pour que les gens prennent leur retraite plus tôt et quelles en seraient les répercussions sur l'ensemble du système de pension de retraite, et pourriez-vous nous dire quels seraient les avantages il y a à rester dans la force active après l'âge de 65 ans.

Mlle Armstrong: Tout d'abord, je ne voudrais pas que l'on ait l'impression que nous recommandons l'abaissement de l'âge de la retraite. Nous avons demandé au groupe d'étude d'examiner cette question et en fait, j'ai indiqué qu'il s'agissait d'une embrouille. Nous ne recommandons pas que l'on prenne sa retraite plus tôt même si nous avons négocié un ensemble de mesures de ce genre permettant aux gens de prendre une retraite anticipée. Nous avons simplement déclaré que vous pouviez le faire, mais que c'était à vous de décider. Nous ne recommandons pas la retraite anticipée, ce sont les employeurs qui se sont prononcés en ce sens.

Nous n'avons très certainement pas étudié la question des coûts qui en résulteraient et nous n'avons pas non plus de recommandation à présenter à ce sujet. Il s'agit là d'une question qui vient nous hanter bien plus que par le passé et nous reconnaissons que les pressions se font sentir davantage pour un abaissement de l'âge de la retraite, il faut alors examiner le problème de niveaux de revenu des gens. Je ne sais pas quelles sont les réponses mais nous aimerions voir les projections de coûts dans le cas où les gens prennent leur retraite plus tôt, par exemple si la, sécurité de la vieillesse ou les prestations du Régime de pensions du Canada sont accordées à l'âge de 60 ans. Nous n'avons aucune idée de ces coûts, mais ils pourraient bien être plus élevés que ce que les gens sont prêts à payer. C'est simplement un problème qui se pose à nous et nous aimerions que quelqu'un l'étudie.

Quand au deuxième volet de votre question, qui touche à la retraite obligatoire, nous n'en avons pas beaucoup discuté au sein de notre syndicat bien que beaucoup de personnes aient indiqué que vu certains problèmes physiques, des maux de reins, des invalidités permanentes, à la suite par exemple de la manutention de sacs très lourds, elles étaient prêtes à prendre la retraite à l'âge de 65 ans. Il y a cependant des gens qui voudraient prendre leur retraite plus tard, qui sont en excellente santé, qui aiment leur travail et les rapports avec autrui. Mais notre syndicat n'a pas pris position au sujet de la retraite obligatoire, pas que je sache tout au moins.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

[Texte]

The Chairman: Mr. Saunders and Miss Armstrong, I thank you on behalf of the committee members for appearing here this morning and giving us your side of the story. I know there are a number of other industries besides the airlines that are facing a very uncertain future, which I think is of some concern to us, of course, as we have to take a good guess as to what the emerging work pattern is going to be and they try to adjust our pension systems along with it, and your testimony will help us in that way.

Thank you very much.

Mr. Saunders: Thank you.

The Chairman: I now call on Mr. Bell from the Nova Scotia Federation of Labour.

Good morning, Mr. Bell.

Mr. J.K. Bell (Secretary-Treasurer, Nova Scotia Federation of Labour): Mr. Chairman, do you have copies of our brief?

The Chairman: Yes, we do.

Mr. Bell, I am not sure if you were in the audience earlier, but if you have some idea of the format it helps, I think, both from your standpoint and from ours. It would be appreciated if you could keep opening remarks to roughly a 10- to 15-minute overview which allows roughly half an hour for us to ask questions.

Mr. Bell: Thank you, Mr. Chairman, and welcome, ladies and gentlemen, to the task force on pension reform.

Basically, our position is parallel to that of the parent body, the Canadian Labour Congress, and to a large extent in the main with the Canadian Council on Social Development.

We would like to perhaps emphasize the fact that we think at this particular time, in view of the economic experiences we are encountering here in the Atlantic region, particularly in Nova Scotia, the first step forward in any type of improvement in the pension program should be the improvement in the public pension program . . . that is, the Canada Pension Plan—and perhaps some much needed overhaul and review with regard to the legislation, both federally and provincially, as it affects the private plans, in so far as the involvement of the people who contribute to the pension plans—that is the workers—the participation, and also the disclosure which we find sadly lacking in the current plans—the private plans—at the present time. Also, we are not adequately protected by provincial statute here in the province.

At the present time, we do have a provincial task force on this matter. In fact, the chairman, I notice is in the audience this morning, the former mayor, Charles Vaughn. We are bringing the same points before that provincial task force with regard to the inadequacies of the provincial legislation, in so far as the way in which our moneys have been handled by the private sector. There have been a lot of shortcomings in that respect.

[Traduction]

Le président: Monsieur Saunders et mademoiselle Armstrong, au nom du Comité je vous remercie d'avoir voulu comparaître ce matin et nous avoir fait part de votre opinion sur cette question. Je sais qu'il y a un certain nombre d'autres entreprises, en dehors des compagnies aériennes, dont l'avenir très incertain nous préoccupe, car nous avons à prévoir quelles seraient les modalités du travail à l'avenir pour essayer de rajuster nos régimes de pension en conséquence. Votre témoignage nous sera d'un grand secours à cet égard.

Merci beaucoup.

M. Saunders: Merci.

Le président: Je demanderais maintenant à M. Bell de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse de bien vouloir prendre la parole.

Bonjour, monsieur Bell.

M. J.K. Bell (secrétaire-trésorier, Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse): Monsieur le président, avez-vous reçu des exemplaires de notre mémoire?

Le président: Oui.

Monsieur Bell, je ne sais pas si vous étiez dans l'assistance hier mais si vous avez déjà une idée de la façon dont se déroulent nos délibérations, je crois que ce sera très utile et pour vous et pour nous. J'aimerais que vous limitiez votre déclaration liminaire à un aperçu général de dix à quinze minutes, ce qui nous donne environ une demi-heure pour les questions.

M. Bell: Merci, monsieur le président. Mesdames et messieurs du groupe de travail sur la réforme des pensions, je vous souhaite la bienvenue.

Fondamentalement, notre position est parallèle à celle de notre centrale, le Congrès du travail du Canada, et est en grande partie la même que celle du Conseil canadien de développement social.

Il nous faut peut-être souligner le fait qu'à cette époque, compte tenu des difficultés économiques que nous rencontrons dans la région de l'Atlantique et particulièrement en Nouvelle-Écosse, la première amélioration que nous aimerions voir serait l'amélioration du régime de pension public, c'est-à-dire au Régime de pensions du Canada, et peut-être une révision fort nécessaire de la législation, tant fédérale que provinciale, des régimes de pension privés, car il y a à notre avis des faiblesses pour ce qui est de la participation des travailleurs qui contribuent et de la divulgation dans les régimes de pension du secteur privé. Dans notre province, nous ne sommes pas protégés convenablement par la loi provinciale.

Nous avons actuellement un groupe de travail provincial qui s'occupe de cette question et j'ai remarqué que son président, l'ancien maire Charles Vaughn, se trouve ici avec nous ce matin dans l'assistance. Nous avons saisi ce groupe des mêmes questions, à savoir les insuffisances de la loi provinciale devant la façon dont notre argent a été utilisé dans le secteur privé. Il y a bien des lacunes dans ce domaine.

[Text]

Quite frankly, it is surprising how inefficient money managers are when it comes to handling pension plans in so far as the rate of return is concerned. I am sure on their own personal investments they do much better. The average return in the private plan, as we understand it, is still pitifully low; in fact, much below the rate of inflation that has been taking place. It is certainly irksome to workers who have to go to the open money market. It costs them two and three times as much when they borrow money on mortgages than what they are getting in their pension funds. To me that is complete failure on the part of money management under any circumstances.

• 1120

We are pleased to appear before the task force on this important matter. Pension reform in Canada is, in our opinion, a motherhood and apple pie issue.

At the outset then, we want to place ourselves in full support of the position of the Canadian Labour Congress which was adopted at the 1980 CLC convention as follows:

All Canadians should be able to look forward to a period when they are free to retire from active work without feeling that financial necessity will drive them back to work. In order to make this possible, all Canadians must be guaranteed an adequate pension income that; is above the poverty line regardless of one's pre-retirement earnings; is high enough in relation to pre-retirement earnings so that retirement does not involve a substantial decline in living standards, and retains its real value through the indexation of pension benefits.

Unless retirees are guaranteed those standards, they are doomed to scratching out a subsistence living for the remaining days of their lives.

The CLC will be making a comprehensive submission to your task force. We ask that you do not slough off this brief as an indication of lack of interest on our part.

With the depressed economic conditions of our elderly citizens in this country today, the need for pension reform is great indeed. Recent Canada Council on Social Development figures show the need for immediate attention in this area. These figures show that 66% of elderly women are poor.

Now then, we ask ourselves how we correct that sad situation. Perhaps the rise in OAS and GIS are immediate answers. Surely, we can prevent future generations from showing up in the statistics. The CCDS figures indicate that more than 1 million Canadian pensioners live in poverty as defined by Statistics Canada. There, in those two sets of figures, is the evidence of why pension reform in Canada should be given a very high priority.

[Translation]

Vraiment, il est surprenant de voir combien les directeurs financiers gèrent les régimes de pension avec inefficacité au point de vue du taux de rendement et je suis sûr que lorsqu'il s'agit de leurs placements personnels, ils font du bien meilleur travail. Le taux moyen de rendement du régime dans le secteur privé, si je comprends bien, est toujours lamentablement bas et en fait, bien en-dessous du taux d'inflation. Sur le marché monétaire libre, les travailleurs doivent payer deux ou trois fois plus cher pour emprunter de l'argent pour leurs hypothèques que ce qu'ils reçoivent comme dans leur fonds de pension et ceci ne laisse de les contraindre. À mon avis, les gestionnaires financiers ont complètement failli à leur tâche.

Nous sommes heureux de pouvoir venir ici comparaître à cette audience du groupe de travail pour discuter de cette question si importante. La réforme des pensions au Canada est, à notre avis, une question sur laquelle on est tous d'accord.

Dès le début, nous voulons donc appuyer la position que le Congrès du travail du Canada a adoptée à son congrès de 1980, et qui est la suivante:

Tous les Canadiens devraient pouvoir envisager, à un certain âge, une retraite où ils n'auraient pas besoin de revenir au travail pour gagner leur vie. Pour que ceci soit possible, tous les Canadiens doivent pouvoir recevoir un revenu de pension de retraite garanti et suffisant, qui soit par conséquent supérieur au seuil de pauvreté et qui soit suffisamment élevé par rapport aux gains d'avant la retraite pour que leur niveau de vie ne baisse pas de façon trop importante; et pour que cette valeur réelle soit conservée, il faut qu'il y ait indexation des prestations de pension.

A moins qu'on ne garantisse aux retraités ces normes, ils seront condamnés à survivre de façon étiquée le reste de leurs jours.

Le CTC va vous présenter un mémoire très détaillé. Nous vous demandons de ne pas le traiter à la légère et d'indiquer que vous le prenez en considération.

Compte tenu des mauvaises conditions économiques dans lesquelles vivent actuellement nos citoyens âgés au Canada, il n'y a pas de doute qu'une réforme des pensions s'impose absolument. Les chiffres fournis récemment par le Conseil canadien de développement social indiquent clairement qu'il faut s'occuper tout de suite de cette question. Ces chiffres indiquent que 66 p. 100 des femmes âgées sont dans la pauvreté.

Nous nous demandons, par conséquent, comment corriger cette situation lamentable. Peut-être que l'on pourrait y remédier dans l'immédiat en augmentant les prestations du régime de sécurité de la vieillesse ou du supplément de revenu garanti. Il n'y a pas de doute que nous pouvons faire en sorte que cette situation ne se retrouve pas dans les statistiques à l'avenir. Le Conseil canadien de développement social, par les chiffres qu'il nous a donnés, nous montre que plus d'un million de retraités, au Canada, vivent dans la pauvreté, telle que l'a définie Statistique Canada. Ces deux séries de chiffres

[Texte]

Many Canadians have worked for one or more employers and find that on retirement they do not have an occupational pension nor any form of old age security from employment. They are forced to retire on the CPP, OAS and GIS. These people will have retirement earnings bordering at a near-poverty level. Persons in Nova Scotia and the Atlantic region will be much worse off than workers in the other regions in this regard. The facts are those million, literally in excess of a million, Canadians are attempting to live out their retirement on poverty incomes.

Here I would like to point out, Mr. Chairman, that because of our exceptionally high unemployment figures, even during the so-called good times, and the fact that we do have a lot of underemployment in the Atlantic regions, particularly Nova Scotia, the 1.8% in the deduction in the Canada Pension Plan on a maximum income of \$18,500 in most cases does not provide the maximum pension to people in this province. So they do not enjoy at least anywhere near the maximum amount.

As you know, our average wage levels in Nova Scotia are 12% lower than the national average, so there is a further indication. Because of broken time, as I say, because of unemployment, even the CPP coverage in this part of the country is not with the same degree of equity as is found in other parts of Canada. In families where there is just one pension or where a couple on pension incomes exists with children still in school, conditions border on extreme poverty.

In 1981, the Government of Nova Scotia established a royal commission on pensions. There are gray areas where one jurisdiction overlaps the other and we are sometimes confused about which jurisdiction is federal and which is provincial. However, we are going to leave a copy of our presentation to the Vaughn royal commission with your task force.

The green paper on pensions provided a wide spectrum of thought on needs to be met if adequate retirement pensions are to be paid to persons on retirement. We are concerned about the future of contributory pension plans in Canada in which the contributions are made by employer and employees. Most of these use a formula where the best five years are the basis for the pension to be paid.

If we continue the economic downslide, as we have in the last two years, a worker's best five years of earnings may very

[Traduction]

prouvent qu'une réforme des pensions au Canada est une question qui revêt la plus haute priorité.

De nombreux Canadiens ont travaillé pour un ou plusieurs employeurs au cours de leur vie, et ils s'aperçoivent que lorsqu'ils prennent leur retraite, ils n'ont pas de pension de retraite fournie par leurs précédents emplois, ou qu'ils n'ont reçu aucune sécurité pour leur vieillesse à partir de leurs emplois. Ces travailleurs se trouvent donc obligés de s'en remettre au Régime de pensions du Canada, au régime de sécurité de la vieillesse et à celui du supplément de revenu garanti. Les revenus qu'auront ces travailleurs lors de leur retraite équivaldront à un niveau fort près du seuil de pauvreté. De plus, les résidents de la Nouvelle-Écosse et de la région de l'Atlantique seront dans une situation beaucoup moins bonne que les travailleurs des autres régions du Canada. Les faits prouvent qu'il y a plus d'un million de Canadiens qui s'efforcent de survivre, lors de leur retraite, avec des revenus qui sont ceux des pauvres.

Je ferais remarquer ici, monsieur le président, que du fait de notre taux exceptionnellement élevé de chômage, même durant les soi-disant bonnes années, et du fait que nous avons aussi beaucoup de sous-emploi dans la région atlantique, particulièrement en Nouvelle-Écosse, ce 1.8 p. 100 de déduction du Régime de pensions du Canada dans le cas d'un revenu maximum de 18,500 dollars, dans la plupart des cas, ne permet pas aux gens de cette province d'obtenir la pension maximum. Par conséquent, ces retraités sont loin d'avoir le montant maximum de pension.

Comme vous le savez, notre niveau moyen de salaire, en Nouvelle-Écosse, est de 12 p. 100 moins élevé que la moyenne nationale, et ceci vous indique à nouveau combien cette situation est mauvaise. Vu cette dépression, vu ce chômage, on peut considérer que les prestations du Régime de pensions du Canada dans cette partie du pays ne sont pas équitables, comparativement à ce que l'on reçoit dans les autres parties du Canada. Dans les familles où on ne dispose que d'une seule pension de retraite ou lorsque, dans un ménage où les parents sont à leur retraite, des enfants sont encore à l'école, les conditions de vie dans ce ménage frisent la plus grande pauvreté.

En 1981, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a créé une commission royale sur les pensions, mais il y a des domaines, dans le cadre de ces pensions, où une juridiction chevauche l'autre, et nous ne savons pas toujours si c'est la juridiction fédérale ou provinciale qui s'applique; toutefois, nous allons vous laisser un exemplaire du mémoire que nous avons présenté à la Commission royale Vaughn.

Le livre vert sur les pensions nous a donné tout un éventail d'idées pour répondre aux besoins des gens à la retraite, pour qu'ils reçoivent une pension convenable. Nous nous préoccuons de l'avenir, au Canada, des régimes de pensions contributifs, c'est-à-dire de ceux où l'employeur et les employés contribuent. La plupart de ces régimes utilisent une formule où l'on tient compte des cinq meilleures années pour calculer la pension qui sera versée.

Si les conditions économiques continuent à se détériorer, comme cela s'est produit ces deux dernières années, les cinq

[Text]

well have been that period a decade or more back from his retirement date. That naturally will reflect in the rate of pension. The current economic crisis has devastated the Canadian workforce to the point where many thousands who have lost their jobs will not get jobs back in the industry from which they came.

That fact opens up for review just what will happen to the accrued pension benefits of those workers; indeed, what will be the future of those workers insofar as future pension benefit contributions are concerned, because most pensioners have vesting rights guarantees based on a formula somewhat like Nova Scotia, generally 10 years and 45 years of age. Persons who have been laid off and have less than 10 years with the employer lose the employer's contribution to the pension benefits. That is a very common occurrence in Canada and should be corrected when they leave the employment early.

I can remember when, for example, if you were fired for a cause by one of the two major railways, not only did you lose the employer's contribution in vesting, but you lost your own contributions—and that was by two of the largest employers in this country. That only was corrected several decades ago. We used to write to the people in the Commons at the time—I suppose our best friend there on pensions was Stanley Knowles—pointing out and giving these examples of people in their mid-fifties who were fired on some slight violation of the rules, and lost their entire contribution as well as the employer's.

• 1130

The Chairman: Mr. Bell, is this part of the general overview? You are part way through the brief. Did you want to comment on topping up?

Mr. Bell: Surely.

The Chairman: We have already had the brief ahead of time. That is why . . .

Mr. Bell: All right, Mr. Chairman, I will take you at your word. One of the reasons we say we prefer having at least the contribution to the Canada Pension Plan doubled to provide the maximum 50% of the average industrial wage income, as we point out in our brief, is the fact that not only should the Canada Pension Plan be used for its main purpose of providing retirement pensions, but it also should be used as an economic tool, particularly in underdeveloped regions. For example, we think to a much greater extent the pension funds should be made available for development purposes in the area, particularly in infrastructure projects that the provinces and municipalities may require. At the same time there should be some planning contained within the Canada Pension Plan to

[Translation]

meilleures années de gains, pour un travailleur, pourraient fort bien avoir été antérieures de dix ans, ou plus, à sa date de prise de retraite. Ceci, naturellement, se reflète sur le taux de pension. La crise économique actuelle a aussi eu des effets dévastateurs pour les travailleurs du Canada, et des milliers de gens ont perdu leur emploi et ne retrouveront pas d'emploi dans les entreprises où ils travaillaient.

Ce fait que nous venons d'exposer nous indique ce qu'il va arriver au sujet des prestations de pension accumulées par ces travailleurs. En effet, quel sera l'avenir de ces travailleurs qui ont contribué à des régimes de pensions, puisque la plupart des pensionnés ont des droits acquis garantis qui sont basés sur une formule comme celle qui existe en Nouvelle-Écosse, et qui est de 10 ans au point de vue dévolution, et de 45 ans au point de vue âge minimum. Les personnes qui ont été mises à pied et qui ont contribué pendant moins de dix ans auprès d'un employeur perdent, pour l'accumulation de leurs prestations de retraite, les cotisations versées par leur employeur. C'est un cas très courant au Canada, et il faudrait corriger cette situation dans les cas où les travailleurs doivent quitter prématurément leur emploi.

Je puis me souvenir, par exemple, que lorsque vous étiez mis à la porte, avec motif suffisant, par l'une des deux principales compagnies de chemins de fer du Canada, non seulement vous perdiez les cotisations dévolues fournies par l'employeur, mais vous perdiez aussi les cotisations que vous aviez versées, et ces deux compagnies de chemins de fer étaient parmi les plus gros employeurs au Canada. Cette situation n'a été corrigée qu'il y a quelques dizaines d'années. Nous avions l'habitude d'écrire aux députés à l'époque—et je suppose que notre meilleur ami, à l'époque, pour nous aider dans ces questions de pension était Stanley Knowles—pour faire remarquer que des gens dans les 55 ans qui avaient été mis à la porte pour une petite violation du règlement avaient perdu toutes leurs cotisations ainsi que celles qu'avait versées leur employeur pour leur pension.

Le président: Monsieur Bell, est-ce que ceci fait partie de votre exposé général? Vous avez exposé une partie de votre mémoire? Est-ce que vous vouliez apporter des commentaires au sujet des suppléments?

M. Bell: Certainement.

Le président: Nous avons reçu le mémoire d'avance, et c'est pourquoi . . .

M. Bell: Très bien, monsieur le président, je vais vous prendre à vos propres mots. L'une des raisons pour lesquelles nous disons que nous préférons qu'au moins, on double la cotisation versée au Régime de pensions du Canada afin de fournir le maximum de 50 p. 100 du revenu moyen dans l'industrie, comme nous l'avons indiqué dans notre mémoire, c'est parce que le Régime de pensions du Canada ne devrait pas seulement remplir son objectif principal, qui est de fournir des pensions de retraite, mais il devrait aussi servir d'outil économique, particulièrement dans le cas des régions sous-développées. Nous pensons qu'une bien plus grande part des fonds de pension devrait être disponible pour permettre de développer la région, particulièrement pour être injectée dans

[Texte]

stimulate the sons and daughters of the pensioner so that it facilitates home building and provides mortgages at fairly good rates.

You know, we have been rather taken in the past. In many of the private plans, the trust companies and the insurance companies have scooped up the pension moneys of this poor part of the country, and we find that large housing stocks have been built in other parts of Canada and even outside of Canada, down in Oakland, California, and some of the other places where investment prospects at that time were much better. At the same time the person who was contributing to the pension plan was finding it extremely difficult to get pension money at a reasonable rate within the country because of the flight of capital from this part of the country insofar as pension funds were concerned. This escalates as more and more multinationals and conglomerates take over the local home-brew type of industries, so they have control of the pension plans. We also have to look upon the pension plans as useful economic tools as well as social means of providing retirement pension for the aged.

The fact opens up for review just what will happen to the accrued pension benefits of those workers; indeed, what will be the future of those workers insofar as future benefit contributions are concerned, because . . . I guess I went through that—employers have been permitted to get out from under pension benefit responsibility in this manner.

We believe vesting privileges should be available after only two years of service with an employer. The employer's contribution should be lumped with the worker's for vesting purposes. Here, quite frankly, we are sceptical about the actual amount of contributions that some employers make to their pension plan.

You know, so many of these plans are geared up or set up so that the employee makes the major contribution and the employer picks up the remaining balance of funds that are required in order to fund the plan. We have heard, for example, of one national employer who not only has not made contributions to the plan because they were not required because of the higher interest return that the pension plan got, particularly during this inflationary period, but also had subsidiary companies borrow from that plan through debentures at a very low return. So that was rather milking it both ways. In other words, he was getting his money back—or the worker's money back—by having debentures sold to the pension plan at a very low interest return while at the same time the fund was not being supported by further contributions by the employer.

The Chairman: Perhaps, Mr. Bell, what I might be able to do then is open up for questioning by members of the commit-

[Traduction]

des projets d'infrastructure dont ont besoin les provinces et les municipalités. D'autre part, le Régime de pensions du Canada devrait prévoir certaines dispositions permettant aux fils et aux filles du retraité d'être aidés pour construire leurs maisons et obtenir des hypothèques à des taux qui soient relativement bons.

Comme vous le savez, dans le passé, nous nous sommes fait prendre et beaucoup de fonds de régimes de pensions privés, de fonds de compagnies de fiducie et de compagnies d'assurances ont servi massivement à construire dans d'autres parties du Canada, et même ailleurs qu'au Canada, jusqu'à Oakland, en Californie, et dans d'autres endroits où les investissements, à l'époque, étaient meilleurs qu'au Canada. D'un autre côté, la personne qui a contribué à son régime de pension a constaté qu'il était très difficile d'obtenir de l'argent de son fonds de pension à un taux raisonnable, au Canada, du fait que les fonds de pension, sous forme de capital, avaient quitté cette partie du Canada. Cette situation devient de plus en plus critique au fur et à mesure que de plus en plus de multinationales et de conglomerats reprennent en main les entreprises locales et prennent le contrôle des régimes de pension. Nous devons aussi considérer que les régimes de pension fournissent des outils économiques utiles, et nous devons aussi considérer l'aspect d'utilité sociale des régimes de pension de retraite fournis aux gens âgés.

Par conséquent, il ne faut pas seulement s'occuper du sort des prestations de pension accumulées pour ces travailleurs, mais aussi de l'avenir de ces travailleurs qui peuvent contribuer à la société, et c'est pourquoi les employeurs ont une responsabilité dans cette gestion des pensions, mais on leur a permis d'en abuser. Mais j'ai déjà, je crois, exposé cette question.

Nous pensons que les privilèges de dévolution devraient être fournis après deux ans de service auprès d'un employeur. La contribution de l'employeur devrait être ajoutée à celle du travailleur pour ces fins de dévolution. Je dirais ici, très franchement, que nous ne sommes pas très impressionnés par le montant réel des cotisations que fournissent certains employeurs dans le cadre des régimes de pension qui existent chez eux.

Comme vous le savez, beaucoup de ces régimes sont établis de façon à ce que ce soit l'employé qui fournisse la principale contribution, et l'employeur verse le solde nécessaire au financement du régime. Nous avons eu connaissance du cas d'un employeur national, qui non seulement ne versait pas de contributions au régime, à cause des recettes importantes provenant des hauts taux d'intérêt, particulièrement en cette période d'inflation, mais encore, qui avait permis à ses succursales d'emprunter sur les fonds du régime, à la suite d'émissions d'obligations à très bas rendement. C'était donc jouer sur les deux tableaux. En d'autres termes, non seulement il récupérait son argent, ou l'argent du travailleur, par la vente de ces obligations faite à un très bas taux d'intérêt aux dépens du régime de pension, mais de plus, il ne contribuait plus au régime.

Le président: Peut-être, monsieur Bell, que je devrais maintenant demander aux membres du comité de vous poser

[Text]

tee and you could answer it that way because of the shortness of time.

Mr. Bell: I presume they have read the brief, so they know the points they would like to bring up.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Bell.

Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman; thank you, Mr. Bell. May I congratulate you on your brief and your presentation of it. It really confirms the CLC brief, but I think you put a special emphasis, as many other people have done by way of briefs here, on how the change in technology and economic times has affected the Maritimes, and the loss of jobs which you anticipate.

This changing technology is undoubtedly going to affect this part of the country perhaps more severely than other parts of the country, and therefore it follows—and we have that question of intermittent jobs and less employment—that the benefits from the Canada Pension Plan, since they are employment-related, might become less and less. Therefore, I wonder whether you would say that your suggestion that the Old Age Security pension be increased by 25%—and the Guaranteed Income Supplement to singles by 25%—is a suggestion that will probably be of more benefit to the average pensioner now and in the future in this part of Canada than an increase in the Canada Pension Plan. Would you agree with that?

Mr. Bell: Naturally we have to perhaps place things in priority fashion. I think our view at the moment is that while it is true that we have some apprehension with regard to the introduction of technology and the fact that this will bring about some changes in the employment, particularly of our older workers, we think, for example, two things on that.

We think we should be the area that should be engaged in the developing of that technology. If the industrial strategy of this country is to make the industrial centre 100 miles radius out of Hamilton, then I think what the government should be doing is seriously considering spending some money to introduce the manufacturing of the technology equipment which is highly labour-intensive. You know, when you make computers and data processing and things like that, those are highly intensive types of industries. If they are going to use them in other parts of the country then at least the government should say: Look, if this part of the country is underdeveloped and cannot fit into the general industrial strategy, then we perhaps had better direct it. But as you know, the government's research and development direction certainly has not been along those lines.

I suggest that part of your question is this question of early retirement—people coming out of the workforce. We have people who work in mines and the steel mills who want to get the hell out of the steel plant and the mines at 55 or 60 years of age. But that does not necessarily mean to say they want to

[Translation]

des questions, et vous pourriez exposer vos points de vue dans vos réponses, car nous manquons de temps.

M. Bell: Je suppose que les membres du comité ont lu le mémoire et qu'ils connaissent les points que je vais soulever.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Bell.

Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président; merci, monsieur Bell. Puis-je vous féliciter pour ce mémoire et pour votre excellent exposé. Nous avons ici la confirmation du mémoire du CTC, mais je crois que vous avez particulièrement insisté, comme beaucoup d'autres témoins l'ont fait dans leurs mémoires ici, sur ces changements auxquels nous assistons actuellement dans le domaine de la technologie et de l'économie, qui ont nui aux provinces Maritimes, et sur ces pertes d'emplois que vous prévoyez.

Le monde de la technologie est toujours en évolution et a sans aucun doute nui à cette partie du pays, et probablement plus gravement que dans le cas d'autres régions, et par conséquent, du fait que les emplois sont de moins en moins nombreux et de plus en plus intermittents, les prestations qui peuvent résulter du Régime de pensions du Canada, puisqu'elles sont en rapport avec l'emploi, pourraient fort bien diminuer de plus en plus. Par conséquent, je me demande si vous ne croyez pas qu'il serait peut-être plus utile pour le pensionné moyen, à l'heure actuelle, et pour l'avenir de cette région du Canada, qu'au lieu d'accroître le Régime de pensions du Canada, on augmente de 25 p. 100 le régime de sécurité de la vieillesse et de 25 p. 100 le supplément de revenu garanti. Est-ce que vous seriez d'accord avec cette proposition?

M. Bell: Naturellement, nous devons probablement donner un ordre de priorité aux questions. Je crois, que pour l'instant, même s'il est vrai que nous craignons l'introduction de cette technologie et des changements qui vont en résulter pour l'emploi, et particulièrement pour nos travailleurs âgés, il n'en reste pas moins que nous avons à ce sujet deux choses à dire.

Tout d'abord, nous pensons que nous devrions nous impliquer dans ce domaine, c'est-à-dire dans celui du développement de la technologie. Si la stratégie industrielle du Canada est de créer un centre industriel de 100 milles de rayon à partir d'Hamilton, je crois que le gouvernement devrait sérieusement songer à injecter des fonds pour lancer la fabrication de ce matériel de technologie où l'on utilise beaucoup de main-d'oeuvre. Comme vous le savez, lorsqu'on fabrique des ordinateurs et ces équipements de traitement de données, etc., on utilise beaucoup de main-d'oeuvre. Puisque l'on veut procéder ainsi dans d'autres parties du pays, alors, le gouvernement devrait songer à intégrer notre région dans le cadre de cette stratégie. Mais comme vous le savez, du côté des efforts dans le domaine de la recherche et du développement, on n'a pas suivi cette ligne d'action.

Selon moi, une partie de votre question concerne la retraite anticipée—ceux qui quittent la population active. Je puis vous dire que nous avons des gens qui travaillent dans les mines et dans les aciéries et qui ne demanderaient pas mieux que de quitter ce travail à l'âge de 55 ou 60 ans. Mais ceci ne veut pas nécessairement dire qu'ils ne veulent plus être utiles à la

[Texte]

end their usefulness and that they are not interested in applying themselves in some other way within the community.

• 1140

If, for example, the economics of it at the moment do not permit the lowering of the pension age, we certainly say that with a bit of planning we can even allow people in certain industries to come out of hazardous or objectionable types of industries and spend their remaining years in perhaps a bit of a different kind of a job that is a bit more comfortable and not as inconvenient to them. Give a coal miner five years of sunshine or something like that before he actually retires.

Mr. Dantzer: You were saying earlier that you felt that more of the funds collected by CPP could or should be invested in the Maritime provinces here to do some of the things that you were talking about. As you know now, a proportion of the funds from the CPP which originate in the Maritime provinces are returned and spent by the governments. Were you implying that a greater proportion from all of Canada of these funds, no matter where they originate from, should be brought into the Maritimes because of its unusually depressed condition during this time? Is that what you were saying?

Mr. Bell: I think it could be argued that we have a justification in asking for that, but if the industrial strategy of the government is such that we are going to continue to centralize in central Canada in manufacturing, if that is where all the jobs are going to be, I think that on the other side of the coin we could say: Look, you have an obligation to do something and to divert surplus capital into this part of the country so we can usefully find some ways of employing the people.

But we think we can become self-productive given the capital, given the tools. For example, we are not happy about the fact that in this province we pick up \$800 million in transfer payments from the federal government, but the government appears to find that is a solution. We would sooner see some massive capital investment in this part of the country so we become self-sufficient.

The Chairman: Last question.

Mr. Dantzer: You said you did not want to get into the financing of the CPP. I wish we could also take the same position; unfortunately, we have to. I do not want you to go into it, but I would like to ask you this . . .

Mr. Bell: Maybe I should point out that we understand that some of the money that already has come down here to the provincial governments from the CPP has been used in infrastructure. We say that if we got our share of that on the basis of 1.8% from both the employee and the employer, and the contributions were increased, it would stand to reason that we could reasonably expect perhaps greater opportunity to borrow money from that fund in order to do more infrastructure development here in the Atlantic region.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Nice to see you again, Mr. Bell. It is a pleasure to have you here this morning, sir.

[Traduction]

société et qu'ils ne pourraient pas rendre service à la communauté en travaillant d'une autre façon.

S'il est impossible d'abaisser l'âge de la retraite pour le moment, pour des raisons d'ordre économique, on devrait néanmoins pouvoir planifier bien des choses et permettre aux personnes faisant des métiers dangereux de passer les dernières années de leur vie active dans un milieu plus agréable. Ainsi, les cinq dernières années de la carrière des mineurs devraient pouvoir se passer à la lumière du jour.

M. Dantzer: Vous disiez plus tôt qu'une part plus importante des fonds réunis par le Régime de pensions du Canada devrait être investie dans les Maritimes pour réaliser certains objectifs que vous nous avez exposés. Or, vous savez qu'une portion des fonds recueillis dans le cadre du Régime de pensions du Canada et provenant des Maritimes sont mis à la disposition des gouvernements provinciaux. Vous voudriez qu'une part plus importante de ces fonds, même s'ils n'ont pas été recueillis dans les Maritimes, soient investis dans cette région qui est frappée plus durement que les autres par la récession.

M. Bell: Je pense que pareille demande serait justifiée. D'autant plus que si le gouvernement fédéral continue à mener une politique industrielle ayant pour effet de concentrer l'industrie dans le centre du pays, où sont ainsi créés la plupart des emplois nouveaux, il faudrait, en contrepartie, transférer une partie des capitaux excédentaires, afin de créer des emplois pour des gens habitant dans notre région du pays.

Nous pourrions assurer notre autosuffisance, à condition de disposer de capitaux et d'outillage suffisants. Le gouvernement fédéral semble croire que les 800 millions de dollars de paiements de transfert sont suffisants. Nous préfererions, pour notre part, bénéficier d'investissements massifs dans notre région du pays, de façon à assurer notre autosuffisance.

Le président: Ce sera votre dernière question.

M. Dantzer: Vous disiez que vous préférez ne pas aborder la question du financement du Régime de pensions du Canada. Nous aimerions pouvoir en faire autant, mais malheureusement, tel n'est pas le cas.

M. Bell: Une partie des fonds attribués aux gouvernements provinciaux à même les fonds du Régime de pensions du Canada ont d'ores et déjà été utilisés pour des travaux d'infrastructure. Si nous pouvions toucher 1,8 p. 100, aussi bien des travailleurs que du patronat, et si les cotisations étaient majorées, nous pourrions emprunter davantage d'argent à même ce fonds afin de développer mieux encore l'infrastructure de la région atlantique.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Je suis heureux de vous accueillir à nouveau ce matin, monsieur Bell.

[Text]

I want just to talk first of all about your mentioning of the Guaranteed Income Supplement on page 5. You recommend that the GIS be increased by 25% for singles and 11.5% for couples. We have found in our hearings from our witnesses that right now if you wanted to target an immediate need it would be single women who really do not have any CPP entitlement, do not have any private plans and are living on OAS and GIS and with the two are still not able to live in what we should be able to describe as an acceptable lifestyle in this day and age.

Do you agree that is the major area in which we should target primarily, or do you have other findings as a result of your studies?

Mr. Bell: I heard the previous presentation where they talked about some type of total guaranteed income per person or per family. I suppose we tackled it from the basis of what we felt they have lost by virtue of loss of indexing, and we have just put that in as at least a minimum expectation, a reasonable expectation that this committee could consider because of what has already been withheld. But, on the basis of perhaps satisfying the basic needs of people, if it takes more we certainly support that you have to provide people with a minimum requirement of living no matter what the cost may be.

Mr. MacLellan: You alluded in your brief to improvements in private plans. Where do you see the most important need to change private plans to target them more to the needs and the benefit of workers?

Mr. Bell: I have my own view on that. I think for the pension plans, along with a lot of other social legislation in Canada, we should have some type of overriding federal minimum standards and the provincial governments should bring their legislation up to that level.

For example, here in the Province of Nova Scotia, for years we had an official in the House who, as an incidental job, was the Superintendent of Insurance and Superintendent of Pensions. He had a budget of about \$10,000 a year. As practical people, how much of a check or how much of ongoing administrative role that type of an arrangement could play . . . So all the companies did was just file their basic plans and that was it. I do not suppose he even had time to scrutinize them and look at the defects or injustices of those plans.

We ran into situations where the workers were given different statements of what amounts of money were owing to them. There is no minimum requirement that annually they are to be provided with a statement of accountability as to the amount that is in the fund or the amount that is to their credit or the amount the employers put in, a copy of the investment portfolio; naturally no say in administration. The odd one has an advisory committee which meets probably once or twice a year for an hour or so and they get advance information that the rest of the employees might eventually get, and that is about the extent of it. That is completely inadequate.

[Translation]

Commençons par ce que vous avez dit concernant le supplément de revenu garanti, à la page 5 de votre mémoire. Vous recommandez notamment que ce supplément soit majoré de 25 p. 100 pour les personnes vivant seules, et de 11,5 p. 100 pour les couples. D'après tout ce que nos témoins nous ont dit jusqu'à présent, il semblerait que ce soient les femmes vivant seules dont il faille s'occuper en tout premier lieu, car la plupart d'entre elles ne touchent ni la pension du Régime de pensions du Canada ni une pension privée, et elles sont obligées de vivre sur les prestations de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti, ce qui est insuffisant pour leur permettre de vivre à un niveau décent.

Ne pensez-vous pas que ce soit ce groupe dont il faudrait s'occuper en tout premier lieu?

M. Bell: Les témoins qui nous ont précédés préconisent un revenu garanti par personne ou par famille. Nous partions du point de vue qu'il faudrait à tout le moins pouvoir rattraper la perte due à la suppression de l'indexation. Mais il est évident qu'il faut tout d'abord commencer par assurer un minimum vital à tous, quel qu'en soit le coût.

M. MacLellan: Comment, à votre avis, devrait-on chercher à modifier les régimes de pensions privés, de façon à ce qu'ils puissent mieux répondre aux besoins des travailleurs?

M. Bell: Je trouve que les normes fédérales minimums devraient être introduites aussi bien pour les régimes de pensions que pour l'ensemble des lois sociales, normes qui devraient être appliquées dans toutes les provinces.

Je puis vous citer le cas d'un employé de la Chambre de la Nouvelle-Écosse qui, pendant des années, a en outre occupé le poste de surintendant des assurances et des pensions de retraite, ce qui lui valait 10,000 dollars par an. On imagine aisément ce qu'il pouvait bien faire pour ce montant. Dans ces conditions, les entreprises se bornaient à déposer leurs plans, car je ne pense pas qu'il ait eu le temps de les examiner en détail pour y relever des carences éventuelles.

Il y a eu des cas où des travailleurs ont reçu des états contradictoires quant aux montants qui leur étaient dus. Il n'existe pas de règlement, en effet, comme quoi les travailleurs ont droit à un état annuel des montants qui leur sont dus ou du montant des cotisations patronales; bien entendu, il n'est pas question de leur communiquer des renseignements quant au portefeuille d'investissements, et ils n'ont rien à dire quant à l'administration du fonds. Certains de ces régimes de pensions privés ont un comité consultatif qui se réunit une ou deux fois l'an pour étudier des données que l'on soumet ensuite aux travailleurs, ce qui est tout à fait insuffisant.

[Texte]

If we believe in free enterprise—if we are going to use that pitch—here is a deal where the bulk of the money belongs to the worker. What kind of a partnership is that? What kind of a partnership is that where the bulk of the money belongs to the workers but they have no say? They are squeezed out between the money managers, trust companies or private companies because: We know better. You do not, but it is your money. You are negating your very basic principle by not providing the person who puts money in . . . You have much better laws protecting the shareholder than you have for the pensioners in this country, and that is the shame of it.

• 1150

Mr. MacLellan: I agree that to a large extent there are a great many employees who are not receiving the pension attention from employers that there should be. What would you say would be an adequate retirement percentage of the working years' income? What would you say that a person should have on retirement as to percentage of his working income to be able to live properly?

Mr. Bell: I would say that the person should have certainly something pretty close to about 70% of his income from all sources to carry on in these days of high costs.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman. Mr. Bell, at the outset of your presentation you make a statement that of today's elderly poor 66% are women, and you go on to say: How can we correct this situation immediately; and moreover, how can we prevent future generations from having to face the same problem? You recognize at the outset that the problem is primarily one facing women, and then in the cases that you put before us—you have mentioned seven cases . . . six refer to men. Six of the cases that show up in your report pertain to males in the workforce; only one to a woman.

Even in those cases which you mention, you do not make much reference to what was happening in the home at that point. I would say that the cases you put forward are all justifiable in raising, but I have immediately in my mind a question about the wives of those people. What happens to them?

In the position you take on pensions for homemakers, you are willing, as the CLC is, to leave it up to some kind of division of pension rights at age 65. There are something like 2 million women who work full-time in the home. If there were that many people in a single union in Canada today, I would say that they would have been able to arrange much better pension plans for themselves than leaving it up to a splitting of somebody else's pension at age 65.

The reason I set forward that scenario is that I want to ask you to consider or reconsider the proposal you make that homemakers should really be satisfied with a splitting of pension credits at age 65. Should there not be some method by which those 2 million individuals could have pension credits in their own right? You say, even when they come to divorce,

[Traduction]

C'est très beau de parler de la libre entreprise, alors que le gros défaut, ou problème, quant aux cotisations des travailleurs, c'est que ceux-ci n'ont rien à dire quant à l'utilisation de l'argent. Les personnes chargées de la gestion de ces fonds, qu'il s'agisse de sociétés de fiducie ou d'entreprises privées, expliquent cet état de choses en disant que, de toute façon, les ouvriers n'y comprennent rien. Les personnes détenant des actions de sociétés bénéficient d'une bien meilleure protection juridique que les retraités.

M. MacLellan: Il est tout à fait vrai que de nombreux travailleurs ne sont pas convenablement mis au courant par leur patron de leur situation en ce qui concerne leur retraite. La retraite devrait représenter quel pourcentage du salaire, à votre avis, pour permettre aux travailleurs de vivre convenablement, passé l'âge de la retraite?

M. Bell: Les retraités devraient pouvoir avoir un minimum de 70 p. 100 de leurs revenus globaux pour pouvoir faire face aux coûts élevés de la vie.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président. Vous avez fait remarquer dans votre exposé que les femmes représentent 66 p. 100 des personnes du troisième âge vivant au-dessous du seuil de la pauvreté. Il s'agit maintenant de savoir comment changer cet état de choses afin de ne pas perpétuer cette situation. Bien que d'après vos propres dires, ce soient donc les femmes qui soient les plus gravement touchées, 6 des 7 cas que vous avez cités concernent des hommes et un seulement des femmes.

De plus, dans les cas que vous avez cités, il n'est pas question des épouses, même si en principe je suis d'accord que leur pension devrait être relevée.

Parlant des pensions pour les femmes au foyer, vous préconisez comme le Congrès du travail du Canada de partager les pensions à l'âge de 65 ans. Or le Canada compte quelque 2 millions de femmes qui travaillent dans leur foyer. Si ces femmes avaient pu se regrouper au sein d'un syndicat unique, elles auraient certainement obtenu une bien meilleure pension que ce qu'elles obtiendront si la pension de leur mari est partagée à l'âge de 65 ans.

Je trouve que vous devriez revoir votre proposition visant à partager les pensions entre mari et femme à l'âge de 65 ans. Ne serait-il pas plus juste que ces 2 millions de femmes au foyer puissent toucher une pension de leur propre chef? Même en cas de divorce, d'après vous, les pensions devraient être partagées. Mais comment est-ce que ces femmes divorcées

[Text]

there should be an automatic splitting. But what happens to that person after divorce? What happens to the woman who may be left with several children to care for, who has no access to a pension plan on an ongoing basis, unless somehow one had been established for her or unless she had access to the Canada Pension Plan?

So I would really like you to direct your consideration to the 2 million people who are excluded from access to the pension plan, other than, as you would say, through credit splitting at the end of their lives.

Mr. Bell: We certainly do not disagree with those sentiments. It is true that that is a legitimate criticism against the labour movement, that we perhaps are not reflecting the problems of all the people in the community to the extent that perhaps we should. I attended the Canadian Pension Conference in Ottawa, and one of the reasons perhaps why we did not emphasize it to a much greater extent here, not that it is not without merit or without principle, was because as a negotiator we could see that certainly was not in the cards as far as the government was concerned. So what we decided to do here was merely to get the first opening in the situation, demanding that at least they be entitled to the 75% and that a basic amount of pension be made available to everyone at 65.

Now, I agree in principle that a homemaker has made a career and has worked hard and long in the home and is entitled to the same consideration as an industrial or a commercial worker. But as practical bargainers or negotiators, while we know that is a very worthwhile objective—the obtainability of it—at this particular point with your government or with the government that is in power, it would not appear to be in the cards.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You wait and see.

Mr. Bell: You have a lot of fighting to do even within your own ranks on that one.

The Chairman: We are forecasting the next 40 years . . . Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

Welcome, Mr. Bell. The green paper suggests that only 12% of retirement income at the present time comes from the employer-sponsored plans, and if you take half of that coming from the public employer sector, that leaves us with 6% of retirement income at the moment coming from the private sector. Now, in following up Miss MacDonald's comments about homemaker pensions, one of the problems with regard to those 2 million people who live in poverty—many women live in poverty in retirement—is that the private sector has not been able to provide adequate pensions or it is unwilling to provide adequate pensions to its workers. It has not been prepared to provide survivor benefits for those pensions if they are adequate. That leaves a lot of women in very destitute positions after retirement.

The CLC proposal is to increase the CPP by 50%. There would then be a credit splitting at age 65—the younger spouse, or at the time of divorce or separation. If we use the CPP at

[Translation]

avec plusieurs enfants à charge pourront se débrouiller sans régime de pension à moins qu'elles ne puissent avoir droit elles aussi aux prestations du régime de pensions du Canada?

Vous devrez quand même faire un petit effort en faveur de ces 2 millions de femmes au foyer qui devront se satisfaire, pour terminer leurs jours, de partager les pensions de leurs époux.

M. Bell: Vous avez sans doute raison d'accuser les syndicats de ne pas tenir suffisamment compte des préoccupations de toutes les couches de la population du pays. Si nous n'avons pas insisté davantage sur cet aspect de la question lors de la conférence sur les pensions qui a eu lieu à Ottawa, c'est parce qu'il était tout à fait évident pour nous que de toute façon, le gouvernement n'était pas disposé à nous donner satisfaction sur ce plan, quel que soit le mérite de la cause. Aussi bien nous avons décidé d'exiger que tout le monde ait droit à une pension minimum, arrivé à l'âge de 65 ans.

Je suis d'accord avec vous en principe pour dire que les femmes au foyer ayant travaillé dur toute leur vie devraient avoir droit aux mêmes pensions que les travailleurs de l'industrie ou du secteur commercial. Mais nous savons fort bien que dans les faits, il n'est pas question d'arracher cette concession au gouvernement actuel.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous verrez.

M. Bell: La cause n'est pas encore entendue même au sein de votre propre parti.

Le président: Nous essayons de savoir ce qui se passera d'ici 40 ans. Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Étant donné que d'après le Livre vert, 12 p. 100 seulement du montant des pensions proviennent des régimes de pension parrainés par l'employeur, dont la moitié représente le secteur public, cela laisse 6 p. 100 du montant des retraites provenant du secteur privé. Une des raisons pour lesquelles ces 2 millions de femmes au foyer sont condamnées à vivre dans la pauvreté, arrivées à l'âge de la retraite, c'est justement que le secteur privé n'assure pas de pensions convenables à ces travailleurs. Même dans le cas où les pensions du secteur privé sont suffisantes, le conjoint survivant ne touche rien en cas de décès de l'autre, ce qui est l'une des principales raisons pour lesquelles tant de femmes vivent dans la pauvreté arrivées à l'âge de la retraite.

Le Congrès du travail du Canada a proposé de relever les prestations du Régime de pensions du Canada de 50 p. 100. En outre, les crédits de pension seraient partagés à 65 ans ou

[Texte]

the moment, at only 25% replacement of average income, and there is a splitting at retirement between the wife and the husband, what does that do to a wife's pension if that is considered to be a mechanism to give a woman a pension in her own right? Do you see that as any adequate replacement income, if we take the 25% replacement now and split it at age 65?

Mr. Bell: Certainly it may not provide the required amount of money that the woman might need, but we thought that at least it gave a recognition to her legal rights in the whole scheme of things. I suppose that is about the bigger contribution it makes rather than actually resolving or solving the economic problem.

• 1200

Mr. Miller: The final point I want to make is, basically, what the women's groups in general have been saying to us is reflected also I think in the CLC. The essential thing is to have the doubling of the CPP. Without doing that, and with the inadequacies of the private plans, it would not matter whether we had homemakers' pensions or not. Without having the increase to 50% of CPP there would not be an adequate retirement income for retiring women anyway.

How carefully has the Nova Scotia Federation of Labour looked at increases in the CPP, or have you just basically taken the position of the CLC?

Mr. Bell: It is true. We have attended several of the CLC conferences at which this matter has been debated, and quite frankly, they did not appear to have a clear-cut position on it supporting the homemakers' claim for a pension. So I suppose they have taken the less compromising position of at least improving the present pension plan by having the woman being entitled to the percentage of the Canada Pension Plan as the alternative. But my own view is that I think a homemaker is entitled to a full pension. This country is rich enough and big enough and has the resources, and if the wealth is distributed fairly enough it should not be a problem. It certainly should not be a problem.

My own view on it is that a country with 26 million people, with the natural resources we have, if we did not give too many of them away, as we have in the past, certainly can provide for all of our aged, including the homemakers, to the point that they need not even look at developing their legal right towards getting part of their spouse's pension but should have one in their own right.

The Chairman: Mr. Bell, on behalf of the members of the committee, I thank you and your organization for the brief presented here this morning. I am sure that you along with all of the other labour groups in the country appreciate the complexity, and I hope that when we have our final report at least we will get some balance of the various interest groups.

Mr. Bell: I have just one last point, Mr. Chairman. You will notice we have put several examples in the brief of individuals.

[Traduction]

lorsqu'il y a divorce ou séparation. Étant donné qu'à l'heure actuelle, les prestations du Régime de pensions du Canada ne représentent que 25 p. 100 du salaire moyen, si les pensions étaient partagées entre les époux à l'âge de 65 ans, les femmes auraient-elles ainsi une pension suffisante de leur propre chef à votre avis?

M. Bell: Ce ne serait sans doute pas suffisant, mais cela aurait au moins le mérite de reconnaître le droit des femmes à une pension. Cette proposition aurait donc pour effet de reconnaître un principe plutôt que d'essayer de résoudre la situation économique des femmes.

M. Miller: Je voudrais ajouter une dernière chose. Ce que les groupes représentant les femmes nous ont dit en général se retrouve dans la position du Congrès du travail du Canada. Il est essentiel de doubler le R.P.C. À défaut de cela, étant donné les imperfections des régimes privés, les pensions pour les ménagères ne serviraient à rien. Sans une augmentation de 50 p. 100 du R.P.C., les femmes qui prennent leur retraite n'auront pas un revenu de retraite suffisant.

La Fédération du travail de Nouvelle-Écosse a-t-elle envisagé sérieusement une augmentation du R.P.C. ou bien s'est-elle contentée de reprendre la position du Congrès du travail du Canada?

M. Bell: Vous avez tout à fait raison. Nous avons assisté à plusieurs conférences du Congrès du travail du Canada au cours desquelles la question a été discutée et en toute franchise, il semble que le Congrès n'ait pas de position claire, qui indiquerait qu'elle souscrit aux revendications à une pension de la part des ménagères. C'est ainsi que le Congrès a adopté une position moins compromettante, à savoir de relever le niveau de l'actuel régime de pension tout du moins en accordant désormais aux femmes un pourcentage du R.P.C. À mon avis cependant, une ménagère a droit à une pleine pension. Notre pays est assez grand et assez riche et possède assez de ressources pour que l'on puisse distribuer assez équitablement, sans problème, notre richesse. Cela ne devrait pas poser de difficulté.

Un pays de 26 millions d'habitants, avec les ressources naturelles que nous possédons et qu'on cesserait désormais d'offrir en cadeau, peut certainement offrir à toutes les personnes âgées, y compris les ménagères, une pension assez généreuse, leur propre pension, pour qu'elles n'aient plus besoin d'exercer leurs droits sur le plan juridique, pour obtenir une partie de la pension de leur conjoint.

Le président: Monsieur Bell, au nom des membres du Comité, je vous remercie, vous et votre organisation, d'avoir présenté un mémoire ce matin. Je suis sûr que votre groupe comme les autres groupes de travailleurs au pays comprennent la complexité de la question et j'espère que notre rapport définitif reflètera le point de vue des divers groupes d'intérêts.

M. Bell: Une dernière chose, monsieur le président. Vous remarquerez que nous citons plusieurs cas d'espèce dans notre

[Text]

The actual employer contribution in this part of the country — the statistics will show that the amount will drastically reduce in the next year or two because a large number of people have been forced to withdraw their own savings and forgo the employer's contribution because of the fact that they have exhausted their UIC.

Just to give you one example, in the Halifax shipyards we had a workforce of 1,400. It is down now to less than 50. Because of that, many of the employees have been off since 1978; they have just worked broken times since 1978. This last stretch has been almost two years. They have gone to the employer. They have gathered up every bit of money they can; and they have to separate their employment to get their own money back. So when they go back in again, they become an entirely new employee; and the carriers are reaping the gravy right now from the fact that the employee gets his measly little \$1,000 or \$1,500 that he needs desperately now and he forgoes his entire private pension. This has happened in most industries in Nova Scotia where there have been long-term layoffs and where there has been a pension plan.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Bell.

I do not know if the members are aware that there is a Mr. Jack Shepherd in the audience, and I have suggested that he be allowed a few moments to present his case. It is specific to the RCMP plan.

Good morning, Mr. Shepherd.

Mr. J.B. Shepherd (Individual Presentation): Good morning.

The Chairman: Mr. Shepperd, it is my understanding that this is specific to those members of the force who joined prior to the changes to that act of 1949.

Mr. Shepherd: That is correct.

The Chairman: And it is Part IV of the plan?

Mr. Shepherd: Right.

The Chairman: And what you are asking for is that it be opened up to allow for, I take it, joint survivors, annuities, or a lone survivor?

Mr. Shepherd: Yes, so that living benefits may be provided for pensioners who in a good many cases need the funds. As a matter of fact, all too many are withdrawing their funds, and when they do this, it simply means that a widow will be left without any pension.

The Chairman: I see.

Mr. Shepherd: In other words, the economic situation has forced a good many to withdraw their contributions. When they do, it is simply a refund of what they actually paid in, not one penny more. Some of these moneys were paid in well over 40 years ago, and not 1¢ of interest will be paid on the refund. I think that is a point too that I would like the . . .

[Translation]

mémoire. Des statistiques permettront de démontrer que la cotisation véritable de l'employeur dans cette partie du pays diminuera considérablement d'ici un an ou deux, parce que beaucoup de cotisants ont été forcés de retirer leurs épargnes, en renonçant à la contribution de l'employeur, parce qu'ils ont épuisé leurs prestations d'assurance-chômage.

Voici un exemple: les chantiers navals de Halifax employaient 1,400 personnes. Désormais ils en emploient moins de 50. À cause de cela, beaucoup d'employés n'ont travaillé que sporadiquement depuis 1978. La dernière période de travail s'étendait sur deux ans. Ils ont donc demandé à leur employeur de leur remettre tout ce qui leur revenait et pour l'obtenir, ils ont dû démissionner carrément. Quand ils retourneront au travail, ils seront considérés comme de nouveaux employés et ce sont les employeurs qui récoltent sur le dos des employés qui obtiennent leurs misérables 1,000 ou 1,500 dollars dont ils ont grand besoin. Les employés renoncent à la totalité de leur pension privée. Nous avons pu constater cela dans la plupart des entreprises de la Nouvelle-Écosse où il y a eu des mises à pied, qui ont duré longtemps, d'employés bénéficiant d'un régime de pension.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Bell.

Je ne sais pas si les membres du Comité savent que M. Jack Shepherd est dans l'auditoire. Je propose qu'on lui accorde quelques instants pour exposer son cas. Il s'agit du Régime de pensions de la G.R.C.

Bonjour, monsieur Shepherd.

M. J.B. Shepherd (exposé à titre individuel): Bonjour.

Le président: Monsieur Shepherd, je pense que votre cas est celui des membres de la gendarmerie qui sont entrés dans ce corps policier avant les modifications apportées à la loi en 1949.

M. Shepherd: C'est cela.

Le président: Il s'agit de la quatrième partie du régime, n'est-ce pas?

M. Shepherd: C'est cela.

Le président: Vous réclamez que l'on permette les rentes, les allocations à un ou à deux survivants, n'est-ce pas?

M. Shepherd: En effet, il faudrait que les prestations soient versées aux retraités qui, dans beaucoup de cas, en ont grand besoin. En fait, beaucoup trop d'entre eux retirent leurs fonds et, de ce fait, leurs veuves se retrouveront tôt ou tard sans pension.

Le président: Je vois.

M. Shepherd: En d'autres termes, la conjoncture a forcé beaucoup d'entre eux à retirer leurs cotisations. Ce qui est versé dans un tel cas est l'équivalent de ce qui a été cotisé, rien de plus. Certaines sommes ont été versées il y a plus de 40 ans et on ne verse pas un sou d'intérêt aux cotisants. C'est une chose que j'aimerais aussi . . .

[Texte]

The Chairman: How does it work for those who came into the RCMP force after 1948 or 1949?

Mr. Shepherd: Their pension, in part, will be continued for the benefit of the widow.

The Chairman: But those prior to that do not. They would sign off, I would take it.

Mr. Shepherd: Unless they signed off the old plan and came in under the new. Pay was of such a nature in those days that the majority could not afford to do that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): May I just interrupt to ask how many you think this would apply to? What are we talking about in numbers here? We have had other cases brought before not this committee, but Parliament, from time to time of inequities that have been created by changes being made in legislation and not being made retroactive. I think of, for instance, the Hong Kong veterans and how this was ultimately corrected, but it took many years. But it only applied to a small number. I am wondering if in the cases you are speaking about it applies to only a very limited number.

Mr. Shepherd: You are quite right. As a matter of fact, as at March 31, 1980 there were only 385 members of the force participating under Part IV, and these were both active and retired. At that time there were 130 widows receiving pensions, plus 38 children and students. I do not know what the latest figures are.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So in fact we are dealing with a specific problem for a very limited number of people, for whom the cost of redressing this inequity would be relatively small.

Mr. Shepherd: That would be true. I would like to enlarge on that, because I feel a good many widows nowadays whose husbands served and participated under Part IV—a good many of them are in dire circumstances. In fact very recently, on September 15, at our local meeting, it was brought up that one widow in the province was trying to survive on a gross income of \$450 a month.

The Chairman: She is under the age of 65.

Mr. Shepherd: No. She would be over the age of 65. In other words, she is drawing Old Age Security and GIS, and that is it. She could not even afford to buy snow tires and she was house-bound last winter. This is not unusual, either.

The time limited to me does not permit me to read the brief; I am aware of that. But may I . . .

• 1210

The Chairman: Sure, please do, Mr. Shepherd.

Mr. Shepherd: I have a little I want to read here, and I would ask that the task force take notice of the fact that contributions to the widows and orphans pension fund were paid with yesterday's hard-earned dollars—and I commented on that before—deducted from a very low wage.

[Traduction]

Le président: De quel régime jouissent ceux qui sont entrés à la G.R.C. après 1948 ou 1949?

M. Shepherd: Leur pension sera versée en partie à leur veuve.

Le président: Ce n'est pas le cas des autres, ceux d'avant, n'est-ce pas? Il leur fallait renoncer à l'ancien régime, si j'ai bien compris.

M. Shepherd: Oui, car pour jouir du nouveau régime, il fallait renoncer à l'autre. À l'époque, le salaire était tel que la majorité d'entre eux n'en avaient pas les moyens.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pouvez-vous me dire combien de personnes sont touchées par ces conditions? De combien de personnes s'agit-il ici? Il y a eu d'autres cas qui n'ont pas été présentés au Comité mais au Parlement, indiquant des injustices créées par des modifications à la loi, qu'on n'a pas rendues rétroactives. Par exemple, les anciens combattants de Hong Kong étaient dans une situation semblable, que l'on a redressée. Il a fallu des années. Il ne s'agissait que d'une poignée de personnes. Je me demande si le cas que vous citez touche seulement quelques personnes.

M. Shepherd: Vous avez tout à fait raison. Au 31 mars 1980, il n'y avait que 385 membres de la G.R.C. qui étaient sous le régime de la partie IV et il s'agissait de personnes actives ou retraitées. A ce moment-là, 130 veuves et 38 enfants et étudiants recevaient des pensions. Je n'ai pas les chiffres les plus récents.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): En fait, il s'agit ici d'un problème restreint à une poignée de personnes, et il en coûterait très peu de redresser cette injustice.

M. Shepherd: C'est tout à fait vrai. Je voudrais développer un peu car j'estime que beaucoup de veuves aujourd'hui, dont les maris étaient sous le régime de la partie IV, sont dans une situation matérielle difficile. Tout récemment, le 15 septembre, à la réunion de notre local, on a cité le cas d'une veuve dans la province qui essayait de survivre avec un revenu brut de 450 dollars par mois.

Le président: Elle a moins de 65 ans.

M. Shepherd: Non. Elle a plus de 65 ans. En d'autres termes, elle touche la sécurité de la vieillesse et le supplément du revenu garanti et c'est tout. Elle ne pouvait même pas s'acheter des pneus d'hiver, elle devait donc rester chez elle tout l'hiver. Cela est fréquent du reste.

Le temps qui m'est imparti ne me permet pas de lire mon mémoire. Je le sais. Mais avec votre permission . . .

Le président: Monsieur Shepherd, je vous en prie.

M. Shepherd: Je voudrais lire quelque chose et je voudrais que le groupe de travail prenne note du fait que les cotisations au fonds de pension des veuves et des orphelins ont été versées à même des salaires très peu élevés, gagnés de peine et de misère, comme je l'ai dit tout à l'heure.

[Text]

For example, when I joined the RCMP, my gross pay was \$1.50 a day, plus living allowance of \$1 a day, less deductions. In fact, take-home pay for a newly married constable in 1945—and I happened to be one of them... was approximately \$83 a month. Yet a refund of Part IV contributions will be returned to a contributor without any interest being paid, despite the fact that \$1 today is only worth about 25¢ in relation to value of dollars paid into the fund.

It should be kept in mind that when a member who receives a pension under Part IV of the RCMP act dies, his pension ceases. Unless such a deceased member had allowed his paid contributions to remain on deposit in the widows and orphans pension fund, then in all too many instances the widow of any such deceased member may have to survive on a mere pittance; and I have just given you an example.

I submit, aside from my earlier comment, that those members whose contributions still remain on deposit in the widows and orphans pension fund be permitted now to purchase living benefits; and they are needed in a good many cases. Only a small minority have been able to succeed to the point where they have no financial worries.

I suggest that steps be taken to guarantee that the pension of a member survived by dependants will not cease to be paid after his death but will continue, at least in part, for the benefit of dependants, as is now the case for currently serving members. In support of this recommendation—and Mr. Chairman and members, I speak from personal experience when I tell you about the wives of former RCMP members who served, particularly in charge of detachments, wives who worked for years without pay, without even a thank you, from either the RCMP or the government. These women—and I include my own wife—worked countless hours, often when no policemen were available in the detachment, taking and recording complaints, bandaging accident victims, often providing sleeping accommodation and free lunches for various people, including transient members of the force; and all this on a very limited budget, with the member in charge of the detachment, her husband, not being allowed even to recoup expenses from the RCMP.

Needless to say, most of us barely survived financially from one pay-day to another. I was in debt from the day I got married until the day I got out. I owe nobody today. Yet despite the financial hardships that attended our service in the past, when those of us who come under Part IV of the RCMP Act die, then, as previously stated, pensions paid to such deceased members will cease. I submit that our wives have in their own right earned an individual pension and therefore should continue to receive, again I say, at least part of the pension previously paid her spouse for as long as she lives.

I trust this task force will take steps to help bring about desired reform in RCMP pensions.

[Translation]

Par exemple, quand je suis entré à la G.R.C., mon salaire brut était de \$1.50 par jour, et à cela s'ajoutait une indemnité de \$1 par jour, somme sur laquelle on prélevait des déductions. En fait, un constable nouveau marié, comme c'était mon cas en 1945, touchait environ \$83 par mois. Pourtant, les contributions versées en vertu de la partie IV seront remises au cotisant sans un sou d'intérêt, malgré le fait que chaque dollar versé au fonds alors et touché aujourd'hui, n'équivaut qu'à une valeur de 25c. de nos jours.

On se rappellera que quand un membre de la G.R.C. qui reçoit une pension en vertu de la partie IV meurt, sa pension n'est plus versée. Il arrive trop souvent, à moins qu'un membre de la G.R.C. n'ait pris les dispositions nécessaires pour que les cotisations versées demeurent dans le fonds de pension pour les veuves et les orphelins, que les veuves n'aient presque rien pour subsister. Je vous ai cité un exemple tout à l'heure.

Je vous rappelle, cela s'ajoute à ce que je disais tout à l'heure, que les membres de la G.R.C. dont les cotisations demeurent dans le fonds de pension pour les veuves et les orphelins peuvent acheter une rente. Ils sont contraints de le faire trop souvent. Très peu d'entre eux ont assez bien réussi pour ne pas avoir de soucis financiers.

Je demande qu'on prenne les mesures nécessaires pour s'assurer que la pension versée à un membre de la G.R.C. continue de l'être, du moins en partie, après sa mort, au profit des personnes qui étaient à sa charge, car les membres de la G.R.C. actuellement en service jouissent de cette protection. À l'appui de cette recommandation... Monsieur le président, membres du Comité, je vous parle d'expérience. Je puis vous citer le cas de femmes d'anciens membres de la G.R.C., notamment ceux qui étaient chargés de détachements, dont les femmes ont travaillé pendant des années, sans traitement, sans même un remerciement, de la part de la G.R.C. ou du gouvernement. Ces femmes, ma femme y comprise, ont travaillé un nombre incalculable d'heures, parfois quand il n'y avait pas de policier disponible dans le détachement, et elles prenaient note des plaintes, s'occupaient des victimes d'accidents, offraient le gîte et la nourriture à l'occasion, souvent à des membres de la G.R.C. en déplacement. Tout cela, elles le faisaient à même un budget très restreint, et la personne chargée du détachement, le mari, n'avait même pas la possibilité de se faire rembourser ces dépenses par la G.R.C.

Inutile de dire que la plupart d'entre nous devons survivre d'un chèque de paye à l'autre. J'ai été constamment endetté entre le jour où je me suis marié et le jour où j'ai quitté la G.R.C. Actuellement, je n'ai plus de dette. En plus de toutes les difficultés financières que nous avons connues dans le passé, nous pouvons nous attendre à ce que, en vertu de la partie IV de la Loi sur la G.R.C., quand nous mourrons, nos pensions ne soient plus versées. Nos femmes, selon moi, ont gagné par leur propre travail, le droit à une pension individuelle et elles devraient continuer de recevoir au moins une partie de la pension que touchait leur mari et ce, tant qu'elles vivront.

J'espère que ce groupe de travail prendra les mesures nécessaires pour instaurer la réforme qui s'impose dans le régime de pension de la G.R.C.

[Texte]

The Chairman: Thank you very much, Mr. Shepherd.

Does any member of the committee want to ask any questions on this? Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Shepherd, are you saying, then, that you want people such as yourself to be allowed to pay something now so that your wife will get a pension later? Is that what you are asking for? Or are you saying, buy back in or purchase some benefits? Is that for people who are retired, such as yourself, or for people about to be retired? How does that work?

Mr. Shepherd: I have been retired now for 20 years. I am saying that the money we paid in could be utilized to provide pensions now. I mentioned in the last paragraph of my brief that if a deficit were revealed by actuarial valuation, the Governor in Council might direct that there be credited to the fund out of any unappropriated moneys in the Consolidated Revenue Fund such amount as might appear equitable and expedient to purchase the benefits that would be needed.

I think the moneys are there. They should be utilized to provide pensions for widows who no longer receive a pension from the force simply because their husbands were forced to withdraw contributions to the widows and orphans pension fund; and I do not think they should have been allowed to. I do think no member should be allowed to withdraw his pension—and I am including myself and other members who come under it—without the consent of the wives. Back in those days, when this part came into force, if it was a life insurance policy and you named a beneficiary, the wife, spouse, as a beneficiary. She was a preferred beneficiary, and the husband could not withdraw the funds without her consent. Somehow or other that did not apply here.

I say this I think without contradiction: We are almost invited to withdraw our contributions. If a single man retires... I had one such individual tell me, when he retired at the same time I did, they did not even ask; they simply sent him his cheque, less deductions for Revenue Canada.

Mr. Weatherhead: Is your case, then, that the moneys have been there for over a period of time; there is enough money in the fund through investments in one way or another to be able to make these additional payments to the spouses now without undue hardship on anybody at all? Is that what you are saying?

Mr. Shepherd: Yes, that is what I am saying. Perhaps help will be needed from the Consolidated Revenue Fund. I do not know how many widows, for example, might still be surviving who are not in receipt of a pension but whose husbands did come under Part IV.

It is completely unfair. I think we are living longer now. We should be able to use these moneys... there is over \$10 million, I am satisfied, in the fund right now—to purchase living benefits for both the pensioner and his wife and allow that pension to continue to the wife should the husband predecease her.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Shepherd.

Y a-t-il des membres du Comité qui veulent poser des questions? Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur Shepherd, est-ce que vous demandez que des gens dans votre cas aient la possibilité de verser une cotisation pour que leurs femmes puissent toucher une pension plus tard? Est-ce que c'est ce que vous demandez? Ou bien demandez-vous la possibilité d'acheter des prestations? Est-ce que vous demandez des réformes pour des gens qui sont à la retraite comme vous ou pour ceux qui prendront leur retraite sous peu? Que voulez-vous?

M. Shepherd: Il y a 20 ans que j'ai pris ma retraite. Je dis que l'argent que nous avons versé pourrait être utilisé pour offrir des pensions actuellement. Dans le dernier paragraphe de mon mémoire, je dis que si les évaluations actuarielles mettaient au jour un déficit, le gouverneur en conseil pourrait exiger qu'on verse au fonds, à même le Fonds du revenu consolidé, des sommes qui ne sont pas engagées, c'est-à-dire un montant juste et approprié pour acheter les prestations nécessaires.

Je pense qu'il y a assez d'argent. On devrait donc se servir de cet argent pour donner des pensions aux veuves qui ne touchent plus rien du fait que leurs maris ont été forcés de retirer les cotisations qu'ils avaient versées au fonds de pension pour les veuves et les orphelins. Cela n'aurait jamais dû être permis. On n'aurait jamais dû permettre aux membres de la G.R.C. de retirer leurs cotisations, comme je l'ai fait et comme d'autres membres l'ont fait, sans le consentement de leurs femmes. A l'époque, il s'agissait d'une police d'assurance-vie dont on nommait le bénéficiaire, sa femme, son conjoint. La femme était bénéficiaire privilégiée et le mari ne pouvait pas retirer les fonds sans son consentement. Cependant, cette interdiction n'a pas été maintenue.

Il n'y a pas de contradiction ici: on nous a presque demandé de retirer nos cotisations. Si un célibataire prend sa retraite... En effet, l'un d'entre eux m'a dit que quand il avait pris sa retraite en même temps que moi, on ne lui avait même pas posé la question. On lui avait envoyé un chèque, dont on avait déduit ce qui revenait au ministère du Revenu.

M. Weatherhead: Vous estimez que l'argent se trouve dans le fonds depuis un certain temps, qu'il y en a assez, à cause des investissements, pour couvrir ces versements supplémentaires aux épouses sans que cela soit au détriment de qui que ce soit, n'est-ce pas?

M. Shepherd: En effet. C'est bien ce que je veux dire. Il faudra peut-être faire appel au Fonds du revenu consolidé. Je ne sais pas combien il y a encore de veuves dont les maris étaient assujettis à la partie IV de la loi.

Toute la situation est tout à fait injuste. La durée de vie est plus longue de nos jours. Je sais de façon certaine qu'il y a environ 10 millions de dollars dans le fonds actuellement et cela suffit pour acheter des prestations pour les retraités et leurs femmes afin que l'on continue de verser une pension aux veuves des gens qui sont dans ce cas-là.

[Text]

Mr. Weatherhead: Was the RCMP pension situation before 1949 pretty unique, or was it similar to the federal public service or provincial public service pension schemes at that time? Do you have any knowledge about that?

Mr. Shepherd: I cannot answer that. Five per cent of our pay was deducted. My supplementary contribution was 1.5%.

Mr. Weatherhead: In this business we always have to wonder about what the precedents are going to be regarding large numbers of people in different parts of the country and what have you. Here you have a small number of well-deserving people whom you are talking about, but I was wondering if from your experience you knew there would be other federal public servants of one kind or another and their spouses who might have a similar situation and require similar redress.

Mr. Shepherd: I am sorry. It would not surprise me, but I honestly do not know.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Shepherd, thank you for bringing the plight of your workers and their wives to the committee. I agree with David: We are going to have to do some research into it to determine the extent. My understanding right now is that the RCMP and the armed forces come under one section and it is totally separate from the public service; but I will have to do some verification in that area. But thank you for appearing, Mr. Shepherd.

Mr. Shepherd: Thank you kindly.

The Chairman: The session then stands adjourned until 2.00 p.m. this afternoon.

Thursday, September 29, 1983

• 0900

The Chairman: I now call the morning session.

I guess, Joe, what we should do is have Mr. Ryan introduce his colleagues who are with him from the Newfoundland and Labrador Association for the Aging.

I was to have had the pleasure of being in St. John's back in June, but unfortunately due to a vote in the House of Commons was not allowed to come; therefore this is my first visit to Newfoundland. It is not the first, I do believe, for Miss MacDonald or Mr. Dantzer. Miss MacDonald had the opportunity of seeing Newfoundland last night from 10.30 on, which was a little on the dark side. I had it this morning from 6.00 to 7.00, which was also on the dark side, so hopefully we will have some enlightenment around noon.

Mr. Ryan, do you want to introduce your colleagues who are with you?

Mr. Joe Ryan (Past President, Newfoundland and Labrador Association for the Aging): Thank you, Mr. Chairman, and certainly a very warm welcome to the committee to New-

[Translation]

M. Weatherhead: Est-ce que le cas des pensions de la G.R.C. avant 1949 est unique en son genre ou peut-il se comparer à d'autres régimes de pension des fonctions publiques fédérale ou provinciales de l'époque? En savez-vous quelque chose?

M. Shepherd: Non. On déduisait 5 p. 100 de notre salaire. La cotisation supplémentaire était de 1.5 p. 100.

M. Weatherhead: Il faut toujours se demander s'il y a des précédents dans un tel cas, car des situations analogues peuvent se retrouver dans diverses régions du pays et toucher beaucoup de gens. Dans le cas qui nous occupe, il s'agit d'une petite poignée de gens méritants et je me demandais si vous connaissiez le cas d'autres fonctionnaires fédéraux dont les veuves seraient dans une situation semblable, exigeant des mesures semblables.

M. Shepherd: Excusez-moi. Cela ne m'étonnerait pas, mais en tout franchise, je ne sais pas.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Shepherd, merci de nous avoir présenté le point de vue de vos collègues et de leurs femmes. Je suis tout à fait d'accord avec David: Il nous faudra nous renseigner afin de déterminer quelle est l'ampleur du problème. Si j'ai bien compris, les membres de la G.R.C. et des forces armées sont assujettis à un article de la loi et leur cas est tout à fait distinct de celui de la fonction publique. Il faudra donc se renseigner. Merci d'être venu, monsieur Shepherd.

M. Shepherd: Merci.

Le président: La séance est levée jusqu'à 14 heures.

Le jeudi 29 septembre 1983

Le président: J'ai l'honneur d'ouvrir la séance du matin.

Je crois, Joe, que le mieux serait de demander à M. Ryan de présenter ses collègues de l'Association des personnes âgées de Terre-Neuve et du Labrador.

Je pensais avoir le plaisir de venir à Saint-Jean au mois de juin, mais je n'y ai malheureusement pas été autorisé à cause d'un vote à la Chambre des communes; c'est donc ma première visite à Terre-Neuve. Je ne crois pas toutefois que ce soit la première visite de M^{lle} MacDonald ni de M. Dantzer. M^{lle} MacDonald a pu voir Terre-Neuve hier au soir à partir de 22h30, heure à laquelle il faisait peut-être un peu sombre. Pour moi, ce fut ce matin de 6h00 à 7h00 et il faisait également un peu sombre si bien que nous espérons voir un peu plus clair vers midi.

Monsieur Ryan, voulez-vous présenter vos collègues?

M. Joe Ryan (ancien président, Newfoundland and Labrador Association for the Aging): Merci, monsieur le président, et bienvenue à Terre-Neuve à votre Comité. Je suis

[Texte]

foundland. I am happy to say that we managed to lay on some good weather for you. I hope it stays with you while you are here.

The committee consists of myself as past president; Mrs. Bertha Paulse, the secretary of our organization; Mrs. Joyce Smith, the chairman of our membership committee; Mrs. Elizabeth Johnston, our first vice-president; Mr. Cyril Strong, who is the second vice-president and the author of the brief and the leader of the whole exercise on pensions; Dr. Alistair Riach, who is the chairman of our education committee; Mr. Owen Antle, our treasurer; and Miss Joyce Nevitt, a past president of the association who is now chairperson of the publications committee. That is our group, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Ryan, what we attempt to do is to have the group give a basic overview for 10 to 15 minutes on their brief, which allows us roughly half an hour or so to ask questions on it. If that is manageable for you, we would appreciate it.

Mr. Ryan: Fine, thank you very much; that is what we expected.

On behalf of the Newfoundland and Labrador Association for the Aging, I would like to express our appreciation for the opportunity to appear before this committee on the important matter of pension reform. We have provided the committee with a written brief, but as indicated we would like to take the opportunity to provide some highlights.

By way of preamble, I would like to give a brief outline of the association and to recount the manner in which we sought the views of the community on the subject of pension reform.

The Newfoundland and Labrador Association for the Aging is a rather small association of persons interested in the aging process. In the 1960s the federal government encouraged the establishment of local study groups to make recommendations to government on the need for services to the elderly. Our association was an outgrowth of the St. John's study group and it was founded in 1967. Since then we have been very active in making the community and government at all levels aware of the changing needs of the elderly through workshops and conferences on a wide variety of subjects concerning the aged.

In recent years, because of the establishment of specific interest groups, such as the geratology association and the federation of senior citizens which address the specific needs of the elderly, we have broadened our focus somewhat to look at the whole continuum of life and to pay particular attention to stimulating public discussion on preretirement planning.

Early this year we held a most successful one-day workshop on preretirement planning. Those in attendance at the workshop quite properly identified the financial aspect as the cornerstone of a happy and secure retirement. We were therefore encouraged to hold a conference on pensions to seek

[Traduction]

heureux que nous ayons réussi à vous recevoir par assez beau temps. J'espère que cela durera tout votre séjour.

Notre groupe se compose de moi-même qui suis ancien président; de M^{me} Bertha Paulse, secrétaire de notre organisation; de M^{me} Joyce Smith, présidente de notre Comité des adhésions; de M^{me} Elizabeth Johnston, première vice-présidente; de M. Cyril Strong, deuxième vice-président et auteur du mémoire ainsi que de tous les travaux effectués sur les pensions; de M. Alistair Riach, président de notre Comité de l'éducation; de M. Owen Antle, notre trésorier; et de M^{lle} Joyce Nevitt, ancienne présidente de l'Association, qui est maintenant présidente du Comité des publications. Voilà, monsieur le président.

Le président: Monsieur Ryan, nous essayons en général de demander au groupe de passer rapidement en revue les principaux points de leur mémoire et de se limiter à 10 ou 15 minutes pour nous permettre de disposer ensuite d'environ une demi-heure pour poser des questions. Si cela vous est donc possible, nous vous en serions reconnaissants.

M. Ryan: Très bien, merci beaucoup; c'est ce à quoi nous nous attendions.

Au nom de la *Newfoundland and Labrador Association for the Aging*, nous vous remercions de nous donner cette occasion de comparaître devant votre Comité à propos de la question très importante qu'est la réforme des pensions. Nous avons soumis au Comité un mémoire écrit mais nous aimerions vous en redonner les points saillants.

J'exposerai brièvement en préambule, en quoi consiste l'Association et comment nous avons demandé l'avis de la communauté sur ce sujet.

La *Newfoundland and Labrador Association for the Aging* est une association relativement restreinte de personnes qui s'intéressent au problème du troisième âge. Au cours des années 60, le gouvernement fédéral a encouragé la fondation de petits groupes d'étude locaux pour lui présenter des recommandations sur les services nécessaires aux personnes âgées. Notre association émane du groupe d'étude de Saint-Jean et fut fondée en 1967. Nous avons depuis fait tout ce que nous pouvons pour sensibiliser la population et tous les échelons de l'administration à l'évolution des besoins des personnes âgées, en organisant des ateliers et colloques sur tout un éventail de sujets touchant ce groupe d'âge.

Ces dernières années, du fait de la création de groupes d'intérêt spécialisé comme l'Association de gérontologie et la Fédération des personnes âgées qui s'occupent des besoins spécifiques à l'âge d'or, nous avons quelque peu élargi notre perspective pour étudier l'ensemble de la vie en essayant tout particulièrement de stimuler le débat public sur la planification préalable à la retraite.

Au début de l'année, nous avons organisé un atelier très réussi d'une journée à ce sujet. Ceux qui y ont participé ont à très juste titre déclaré que l'aspect financier était la pierre angulaire d'une bonne retraite en toute sécurité. Cela nous a donc encouragés à organiser un colloque sur les pensions pour

[Text]

the views of a cross-section of the community with the intention of submitting a brief to this committee.

I have reviewed this background with you so that you may appreciate that the views expressed in the brief are based very largely on the consensus reached at the conference. In this regard I would be remiss at this time if I did not mention that your committee very kindly arranged for Dr. Michael Wilson to attend our June conference. We appreciated his excellent keynote address and the advice and guidance he provided to the workshop groups throughout the day.

I should also like to emphasize that as an entirely volunteer organization, with no paid staff, our research into this important subject has been of necessity somewhat limited in scope. We therefore do not bring to the discussion original research or unique solutions. We have accepted at face value the statements contained in the green paper, although we understand that the validity of some of the material in there has been questioned by some. However, we have little basis on which to add to this debate, and it must again be stressed that our recommendations are based on acceptance of the background provided in the green paper.

For our June conference, our education committee, under Dr. Riach, formulated three questions for consideration by the conference. They were: 1) How can women participate in all pension plans? 2) Should all plans be portable? 3) How are public plans to be financed? I may say that these questions were formulated and the conference held before we really had access to the green paper. We had one copy, but there was not sufficient time to study it and to base our conference specifically on the content of the green paper.

In brief, the conference reached the following conclusions:

First, it unanimously agreed with the principle of full participation by women in all pension plans, including homemakers being able to contribute to Canada Pension Plan with survivor benefits.

Second, there was unanimity on the need for earlier vesting. It was also agreed that all company pension plans should be portable.

Third, the conference declared support for financing public plans by higher contributions from both employers and employees. It was emphasized that pensions should be paid for now, rather than imposing higher burdens in the future.

• 0910

In addition, the following points were made in reference to the green paper:

1. Tax credits should be given where two contributions are being made from one income.
2. The Registered Pension Account system is recommended if universal and mandatory.
3. Education with regard to laying aside of funds for retirement is required, beginning in the schools. This point was

[Translation]

solliciter l'avis de différents éléments de la population avant de soumettre notre mémoire à votre Comité.

J'ai voulu vous situer dans le contexte pour que vous compreniez que les points de vue exprimés dans ce mémoire reflètent très largement le consensus réalisé à ce colloque. Il me faut à cet égard mentionner que votre Comité a très aimablement fait le nécessaire pour que M. Michael Wilson participe à notre colloque de juin. Nous avons beaucoup apprécié son allocution et les conseils et avis qu'il a donnés aux différents ateliers au cours de la journée.

J'insiste également sur le fait qu'à titre d'organisme entièrement bénévole, sans personnel rémunéré, notre recherche sur ce sujet très important est nécessairement quelque peu limitée. Nous ne pouvons donc apporter d'éléments originaux de recherche ni de solution particulière. Nous avons accepté sans les contester les données contenues dans le Livre vert même si nous croyons comprendre que certains veulent les contester. Toutefois, nous ne pouvons pas vraiment intervenir dans ce débat et nos recommandations sont fondées sur les éléments fournis dans le Livre vert.

Pour notre colloque de juin, notre Comité de l'éducation, présidé par M. Riach, a soumis trois questions à l'assistance. Les voici: 1) Comment les femmes peuvent-elles participer à tous les régimes de pension? 2) Tous les régimes devraient-ils être transférables? 3) Comment les régimes publics doivent-ils être financés? Je puis dire que ces questions ont été formulées et que le colloque s'est en fait tenu avant que nous ne puissions obtenir le Livre vert. Nous en avons un exemplaire mais nous n'avons pas eu le temps de l'étudier ni de faire porter notre colloque précisément sur le contenu de ce livre.

Bref, nous en sommes arrivés aux conclusions suivantes:

Premièrement, le colloque accepte à l'unanimité le principe de la pleine participation des femmes à tout régime de pension, notamment des femmes au foyer qui devraient pouvoir contribuer au Régime de pensions du Canada et bénéficier des prestations au survivant.

Deuxièmement, l'unanimité s'est faite sur la nécessité d'acquiescer plus tôt des droits. On est également convenu que tous les régimes de pension privés devraient être transférables.

Troisièmement, le colloque s'est déclaré favorable au financement de régimes publics en relevant les cotisations à la fois des employeurs et des employés. On a insisté pour que les pensions soient payées maintenant plutôt que de coûter plus cher à l'avenir.

De plus, le colloque a donné des avis suivants à propos du Livre vert:

1. Des crédits d'impôt devraient être accordés lorsque deux cotisations sont versées sur un seul revenu.
2. Le système de compte de pension enregistré est recommandé s'il est universel et obligatoire.
3. Il faut que dès l'école, on apprenne aux gens à mettre des fonds de côté pour la retraite. On a beaucoup insisté là-dessus

[Texte]

given great emphasis, and many of those in attendance expressed the strong opinion that young people should be encouraged to start their nest egg with their very first pay cheque.

4. There needs to be greater availability of unbiased expert information for the general public on this subject, an ongoing feedback of informed public opinion to government.

The association's general reaction to the green paper is that we are in agreement with the intention lying behind the proposed reforms that:

1. Elderly Canadians should be guaranteed a reasonable minimum income.
2. Opportunities and arrangements available to Canadians to provide for their retirement should be fair.
3. Canadians should be able to avoid serious disruption of their pre-retirement living standards upon retirement.

We also agree, generally, with the concept of pension assets belonging to the contributor, with there being drop-out provisions for child rearing, with the principle of homemakers' pensions in the Canada Pension Plan, and with the idea of registered pension plan accounts.

In our brief we included a section on regional disparity. We want to highlight the fact that however much pension reform is needed across Canada, it is needed even more in some regions. The Newfoundland and Labrador part of the Canadian mosaic differ significantly from that in other areas. You are all familiar, I am sure, with the usual dismal litany of our economic position compared to other provinces. For example: highest unemployment, highest income tax rate, highest sales tax rate, lowest income and so on. It seems evident that the economy of this province does not lend itself to the making of more than minimal private provision for old age for a large number of its inhabitants. The financing of public pensions by increased contributions cannot come from those who have no work.

The brief contains reference to the indigenous people of Labrador and quotes from correspondence received from the adviser to the Inuit in that part of the province.

Mr. Chairman, these are the main points of our brief. We will be pleased to provide any further clarification or comments the members of the committee may require. In this I will be calling upon the various members of our delegation to respond to the specific questions that may be posed.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. Ryan.

First of all, may I thank you on behalf of the committee, not only for your brief here this morning and your presence, but I think for the work that you have done here in Newfoundland, prior to the arrival of our task force. I think many of your remarks point out the need, really, for parliamentary committees to travel across the country, because it is such a large country and the disparities among the various regions highlight

[Traduction]

et nombre de participants ont déclaré vivement que les jeunes devraient être invités à commencer à contribuer à leur retraite dès leur premier chèque de paie.

4. Il faut que le grand public soit mieux informé de ce sujet par des experts impartiaux et puisse ainsi donner son avis à l'État.

La réaction générale de l'Association au Livre vert est que nous acceptons les principes sous-jacents aux réformes proposées, à savoir que:

1. Les Canadiens âgés devraient se voir garantir un minimum raisonnable.
2. Les possibilités et les modalités offertes aux Canadiens pour préparer leur retraite devraient être justes.
3. Les Canadiens devraient pouvoir éviter d'être obligés de changer brutalement de niveau de vie lorsqu'ils prennent leur retraite.

Nous acceptons d'autre part en général que le capital-pension appartienne aux cotisants, qu'il soit possible d'interrompre les cotisations pour élever des enfants, que les pensions des femmes au foyer soient prévues au Régime de pensions du Canada et que l'on adopte l'idée des comptes de pension enregistrés.

Nous avons inclus à notre mémoire un chapitre sur les disparités régionales. Nous voulons signaler que si la réforme des pensions s'avère nécessaire dans tout le pays, elle l'est encore plus dans certaines régions. La région de Terre-Neuve et du Labrador diffère beaucoup des autres régions qui composent la mosaïque canadienne. Vous connaissez tous certainement la terrible litanie de notre situation économique comparée à celle d'autres provinces. Par exemple: taux de chômage le plus élevé, taux d'imposition du revenu le plus élevé, taxes de vente les plus élevées, revenus les plus faibles, etc. Il semble évident que l'économie de notre province ne se prête pas pour beaucoup de nos concitoyens à des réserves privées très importantes en vue de la retraite. Le financement de régimes de pension publics par l'accroissement des cotisations ne peut venir de ceux qui n'ont pas de travail.

Le mémoire fait allusion aux populations indigènes du Labrador et cite certains passages de lettres reçues du conseiller des Inuit dans cette partie de la province.

Monsieur le président, voilà les principaux points de notre mémoire. Nous serons heureux d'offrir tout éclaircissement ou commentaire que pourraient souhaiter les membres du Comité. Je demanderais aux divers membres de notre délégation de m'aider à répondre aux questions précises qui seront posées.

Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Ryan.

Tout d'abord, puis-je vous remercier au nom du Comité, non seulement d'être venus ce matin et de nous avoir soumis votre mémoire, mais également de tout ce que vous avez fait ici à Terre-Neuve avant l'arrivée de notre Comité. Nombre de vos remarques font ressortir en fait combien il est nécessaire que les commissions parlementaires parcourent le pays car il est tellement grand que les disparités régionales font ressortir

[Text]

a lot of things. For instance, I have been here this morning taking a look at the comparison of the percentage of the people of Newfoundland on guaranteed income supplement compared to the rest of Canada. It is significantly higher.

I notice with interest on page 9 of your brief, just going through it, reference to your native people here in both Newfoundland and Labrador. This is only the second time we have this kind of an argument base, largely in southern Canada—the Dene nation mentioned this to us—that whites in southern Canada tend to think of, for instance, a homemakers' pension is always based on a wage-based economy, whereas for the natives it is land-based. You mentioned that it is on a non-cash economy and it gives you a totally different concept of what is required here.

So may I just thank you for your presentation. I am going to allow the other members of the committee to ask you questions and hopefully at the end I will have some time.

For your benefit and the benefit of your members who may not have seen the members of our committee here before, I am going to introduce them so that you will have some idea of the region of the country they come from. On my far left is Mr. Ted Miller, member of Parliament for British Columbia; next to him is Mr. Joe Reid, member of Parliament from Ontario; Miss Flora MacDonald, member of Parliament from Ontario; Mr. Vince Dantzer, member of Parliament from British Columbia. On my far right is Mr. David Weatherhead, member of Parliament from Ontario; Mrs. Therese Killens, member of Parliament from Quebec; and Mr. Russ MacLellan, member of Parliament from Nova Scotia, the Maritimes—we just flew over his area of the country last night between Halifax and here; I am a member of Parliament from Ontario as well.

With that I am going to open it up for questioning. Mr. Vince Dantzer, would you like to lead off? If other members would indicate in order of preference for questions, please do.

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman.

I too would like to congratulate the association on its brief. You might not have had an in-depth research group to assist you, but you have certainly done a very good job. You have covered a wide range. I particularly commend you for your recommendations 3 and 4, in which you talk about education's being needed to make people more aware. That has been brought up before, but not too often. I really think it is the very key, more and more. As a matter of fact I did not believe it was necessary until I started on this tour across the country and it is certainly true.

I would like to talk about your first recommendation, in which you say that you would want to include homemakers' being able to contribute to the Canada Pension Plan. You may or may not know it, but that is the one key issue that is really bothering this committee. We see the need, but we see a great deal of difficulty in achieving the goals that we wish to achieve. Do I understand that it is your suggestion that these are voluntary contributions that you allow them or have you

[Translation]

énormément de choses. Par exemple, je regardais ce matin le pourcentage de gens qui, à Terre-Neuve, reçoivent le supplément du revenu garanti par rapport au reste du Canada. C'est beaucoup plus élevé.

Je remarque avec intérêt à la page 9 de votre mémoire, que vous faites allusion à votre population autochtone à Terre-Neuve et au Labrador. C'est la deuxième fois seulement que cet argument nous est présenté, et la nation Dene nous en a parlé également, à savoir que les Blancs du sud du Canada tendent à penser par exemple que la pension pour les personnes au foyer doit toujours être basée sur une économie salariale alors que pour les autochtones, il s'agit d'une base territoriale. Vous avez dit que c'est une économie où l'argent n'intervient pas et cela donne donc une tout autre image de ce qui est nécessaire ici.

Je vous remercie donc encore de votre exposé. Je vais laisser les autres membres du Comité vous interroger et j'espère avoir moi aussi quelques minutes pour le faire par la suite.

Pour ceux d'entre vous qui ne connaissent peut-être pas encore les membres du Comité, je vais vous les présenter de sorte que vous sachiez un peu les régions du pays qu'ils représentent. À mon extrême gauche, M. Ted Miller, député de Colombie-Britannique; à côté de lui, M. Joe Reid, député de l'Ontario; M^{lle} Flora MacDonald, député de l'Ontario; M. Vince Dantzer, député de Colombie-Britannique. À mon extrême droite, M. David Weatherhead, député de l'Ontario; M^{me} Thérèse Killens, député du Québec; et M. Ross McLellan, député de Nouvelle-Écosse, dans les Maritimes aussi, et nous avons survolé sa région hier soir entre Halifax et ici; je suis moi-même député de l'Ontario.

Je vais maintenant ouvrir la période de questions. Monsieur Vince Dantzer, voulez-vous commencer? Si d'autres députés veulent me donner leur nom, je suis prêt.

M. Dantzer: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je veux également féliciter l'Association pour son mémoire. Peut-être n'avez-vous pas eu un groupe de spécialistes de la recherche pour vous aider, mais vous avez fait un excellent travail. Vous avez couvert tout un éventail de sujets. Je vous félicite en particulier de vos recommandations 3 et 4 dans lesquelles vous parlez de la nécessité de sensibiliser la population. On nous en a déjà parlé mais pas tellement souvent. Je crois que c'est tout à fait essentiel et je dirais de plus en plus. J'avouerai d'ailleurs que je ne pensais pas que c'était nécessaire avant d'entreprendre ce voyage dans tout le pays et je m'aperçois que cela l'est.

J'aimerais maintenant revenir sur votre première recommandation dans laquelle vous dites que vous souhaiteriez que les femmes au foyer puissent cotiser au Régime de pensions du Canada. Je ne sais pas si vous le savez, mais c'est justement le problème qui préoccupe notre comité. Nous comprenons que cela est nécessaire mais nous trouvons d'autre part qu'il sera extrêmement difficile d'atteindre les objectifs que nous souhaitons atteindre. Dois-je comprendre que vous suggérez

[Texte]

thought about that? How do you think a homemakers' pension scheme would work?

Mr. Ryan: I think, just like many other of the recommendations contained in the brief, in many cases we instinctively came to a conclusion, based on what we had considered was the correct way of proceeding. We have not worked out all the detailed calculations that would be required. We recognize the difficulty of having homemakers included. If it is a contributory pension, who pays? If the wage earner in the household says no, I will not pay, then of course the whole thing self-destructs.

Perhaps Alistair Riach might wish to comment in more specific detail, or perhaps Owen Antle on . . .

Mr. Alistair Riach (Chairman, Education Committee, NLAA): Homemakers may well come under the heading of contributions. You will notice further down the page, one of the suggestions made is that tax credits be given where two contributions are being made from one income. This implies that we think it is possible for two contributions to be made, and we would certainly include homemakers as one of those who could make the second contribution.

Mr. Dantzer: Have you thought about the homemaker or the spouse of the homemaker who could not afford to make a contribution?

Mr. Riach: I do not think we went that far.

Mr. Dantzer: That of course is the real problem. How do you look after that particular group, if the husband or the wife, whoever is the wage earner, or the family cannot afford more than one contribution. If you have any ideas later on, let us know.

Mr. Riach: The question of the second contribution of one income being made mandatory was not something that we had thought of, only that it should be a possibility.

Mr. Dantzer: When you say in paragraph 3, "by salting down of funds by governments in good years", What do you mean by that? I do not understand.

Mr. Riach: I am sorry, would you please . . .

Mr. Dantzer: On page 2, paragraph 3, one of your recommendations is:

Support for financing public plans by higher contributions from both employers and employees and by "salting down" of funds by governments in good years.

Would you enlarge on that proposal? What do you mean by that?

Mr. Riach: I am sorry if I appear to be stupid, but would you please give me the line where you are.

Mr. Dantzer: It is on page 2, recommendation 3, at the top of the page.

Mr. Riach: I seem to have a different copy here.

[Traduction]

que ce soient des cotisations facultatives ou n'y avez-vous pas réfléchi? Comment pensez-vous qu'un tel régime doive marcher?

M. Ryan: Comme beaucoup d'autres recommandations contenues dans ce mémoire, nous sommes instinctivement parvenus à une conclusion à partir de ce que nous croyons être la bonne façon de procéder. Nous n'avons pas fait tous les calculs détaillés nécessaires. Nous reconnaissons qu'il est difficile d'inclure les femmes au foyer. S'il s'agit d'un régime de pension à cotisations, qui paie? Si le salarié déclare qu'il ne paiera pas, il est évident que tout l'ensemble s'écroule.

Peut-être qu'Alistair Riach aurait quelque chose de plus précis à vous répondre ou peut-être encore Owen Antle qui . . .

M. Alistair Riach (président, Comité de l'éducation, NLAA): Les personnes au foyer pourraient être considérées sous le chapitre des cotisations. Vous remarquerez un peu plus bas dans cette page que nous suggérons entre autres qu'on accorde des crédits d'impôt lorsque deux cotisations sont prises sur le même revenu. Cela veut dire que nous pensons qu'il est possible d'envisager deux cotisations et il est évident que nous entendons par cela que la personne au foyer peut être le deuxième cotisant.

M. Dantzer: Avez-vous pensé à la personne au foyer ou au conjoint de la personne au foyer qui n'aurait pas de quoi payer cette cotisation?

M. Riach: Je ne pense pas que nous soyons allés aussi loin.

M. Dantzer: C'est évidemment le véritable problème. Comment s'occuper de ce groupe particulier, si le mari ou la femme, peu importe lequel des deux est salarié, ou si la famille ne peut payer plus d'une cotisation. Si vous avez des idées à ce sujet ultérieurement, veuillez nous les communiquer.

M. Riach: Nous n'avons pas pensé à rendre obligatoire cette seconde cotisation sur un seul revenu. Nous suggérons seulement que cela soit possible.

M. Dantzer: Lorsque vous dites au paragraphe 3: «la conservation dans le sel les fonds gouvernementaux des bonnes années», que voulez-vous dire? Je ne comprends pas.

M. Riach: Je suis désolé, pourriez-vous . . .

M. Dantzer: À la page 2, au paragraphe 3, une de vos recommandations est:

Le financement des régimes publics par des cotisations supérieures à la fois des employeurs et des employés et par la conservation dans le sel les fonds gouvernementaux des bonnes années.

Pourriez-vous développer votre pensée à ce sujet? Que voulez-vous dire exactement?

M. Riach: Désolé si je vous paraissais idiot mais pourriez-vous m'indiquer à quelle ligne vous en êtes?

M. Dantzer: C'est à la page 2, recommandation 3, en haut de la page.

M. Riach: Il semble que j'aie ici un autre texte.

[Text]

Are you referring particularly to the "salting down" expression? This is what we do with fish here. It is an expression that can be applied to money, too. Perhaps you know your Bible. The story of how Joseph in Egypt in the good years laid down what was to be used in the lean years—now that is the idea we have. We think governments might well be looking to lean years when there are years of plenty and laying down what can be drawn on when the years become lean.

• 0920

Mr. Dantzer: I think that is a good idea, but in my memory it is so long since they have had a good year, I mean without a deficit . . . And when I look ahead I do not think there are going to be any good years in that sense.

Mr. Riach: We are trying to take a long view and we are still hopeful.

Mr. Dantzer: I note—and I think I am right . . . —that your brief does not talk a great deal about increasing GIS or OAS, so my next question is: Because of the average wage level here, does the combination of OAS and GIS adequately serve the needs of those who receive it, or have you many living under the poverty line who receive those two benefits?

Miss Joyce Nevitt (Chairman, Education Committee, The Newfoundland and Labrador Association for the Aging): Yes, we have not the figures for this, but one can generally consider that around the bay, as it is called, many of the people have built their own houses and they are living in them and their expenses may not be as high as perhaps in an urban area. But it is rather rash to speak of this because we really do not know the extent of the difficulty even in those circumstances. On the surface, those of us who are not from around the bay might consider the fact that it is possible that the combination of the two is even a little higher than some of the older people at least were able to count upon in years gone by when the fishery failed or when lumber was not effective in terms of return. So this is one consideration we had in mind, but we had no figures for it.

Mr. Dantzer: That is very interesting to me. That probably has to do with the general condition of Newfoundland in comparison to the other provinces in terms of wage levels and things of that nature because I suspect this is the first brief we have had that did not ask for an increase and point a finger at the large number, particularly of women, over 65 who are living below the poverty line. You are saying here that with a combination of OAS and GIS perhaps that problem is not as serious because of the circumstances you point out.

Miss Nevitt: The standard of living or the manner of living may differ from our own standards and our own objectives. There is no way of knowing this.

Mr. Dantzer: I know all the members are anxious to ask questions so I will restrain myself.

[Translation]

Me demandez-vous précisément le sens de conservation dans le sel? C'est ce que nous faisons ici avec le poisson. L'expression peut s'appliquer également à l'argent. Vous vous souvenez peut-être que dans la Bible, Joseph en Egypte conservait les bonnes années ce qu'il aurait à utiliser les années maigres, et c'est exactement ce à quoi nous faisons allusion. Nous pensons que le gouvernement devrait peut-être penser aux années maigres lorsqu'il y a abondance et réserver de quoi faire pour ces années maigres.

M. Dantzer: Je crois que c'est une bonne idée mais j'ai bien l'impression qu'il y a très, très longtemps que nous n'avons pas eu une bonne année, je veux dire sans déficit . . . et quand je considère l'avenir, je ne peux pas envisager de bonnes années dans ce sens.

M. Riach: Nous essayons de voir à long terme et nous espérons toujours.

M. Dantzer: Je remarque, et je ne pense pas me tromper, que votre mémoire ne parle pas beaucoup de majorer le supplément du revenu garanti ou la sécurité de la vieillesse, et je vous demanderais donc ceci: étant donné le salaire moyen ici, la combinaison de la sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti permet-elle de répondre convenablement aux besoins des prestataires ou il y en a-t-il beaucoup qui vivent au-dessous du seuil de pauvreté?

Mlle Joyce Nevitt (président, Comité de l'éducation, Newfoundland and Labrador Association for the Aging): Nous n'avons pas de chiffre pour le prouver mais on peut en général considérer qu'autour de la baie, comme on dit, beaucoup de gens ont construit leur propre maison dans laquelle ils vivent et n'ont donc peut-être pas des frais aussi élevés que dans une région urbaine. Il est toutefois difficile d'en parler car nous ne connaissons pas bien les difficultés même dans ces circonstances. Au premier abord, ceux d'entre nous qui ne sont pas de la baie peuvent considérer qu'il est possible que la combinaison des deux prestations est même peut-être un peu supérieure à ce sur quoi certaines personnes âgées pouvaient compter autrefois lorsque la pêche n'allait pas bien ou lorsque l'industrie du bois ne rapportait pas. C'est une considération à laquelle nous avons pensé mais nous n'avons pas de chiffre à ce sujet.

M. Dantzer: C'est très intéressant. Cela est probablement dû à la situation générale de Terre-Neuve par rapport aux autres provinces, car je soupçonne que c'est le premier mémoire que nous recevons dans lequel on ne demande pas une majoration et où l'on ne parle pas du très grand nombre, particulièrement de femmes, de personnes de plus de 65 ans qui vivent au-dessous du seuil de la pauvreté. Vous dites qu'ici avec la sécurité de la vieillesse et le supplément du revenu garanti, le problème n'est peut-être pas aussi grave du fait des autres circonstances.

Mlle Nevitt: Le niveau de vie ou la façon de vivre différent pour chacun selon ses objectifs. C'est impossible à savoir.

M. Dantzer: Je sais que tous mes collègues voudraient vous poser des questions et je dois donc m'arrêter.

[Texte]

Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Dantzer.
Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome you here. This is the most organized looking group of presenters we have had since the Business Committee on Pension Policy presented a brief last week in Ottawa; I congratulate you on the interest that you have shown in this topic and others.

I am not sure how big your organization is, but you are well represented here anyway, and we really do appreciate your efforts on behalf of the aged in Newfoundland—I have learned to pronounce it properly, as it is part of my responsibilities as the fisheries critic. I have had a fair amount of dealings here, so it is like coming home again. My home is on an island on the other end of this great country, Vancouver Island, and I think there is a good relationship between people who live on islands on either coast.

I think my interest is in trying to get at the point where you feel that pensions can be improved for the people you represent. It would seem because of the high unemployment rate that there is going to be for some time—hopefully not forever...—a great dependency on the public plans, whether it is the universal old age security or the guaranteed income supplement or even the CPP.

Do you have any recommendations in terms of, let us say, the base plans of old age security and GIS? Is there any move on your behalf to see old age security increased or pegged to wages so the dependence on GIS does not increase? You are talking about 80% of the people in Newfoundland having some guaranteed income supplement. Have you addressed that problem? Is it a problem? Do the people feel that there is any stigma attached to GIS as opposed to OAS at all?

Mr. Riach: I would say no. I would like, however, any of the other members of our group to comment on that. I know of no feelings of stigma being attached to the acceptance of GIS. It is so widespread.

Would anyone else like to comment on that?

Miss Nevitt: I would agree with that. It is so widespread that we do not hear of any comments. It is generally accepted.

The one thing I would fear, from my point of view looking at this sort of thing, is whether we are letting people become accustomed to the idea that they do not have to produce on their own account because somebody else will look after them—the government. This is a fear, but I would not like to deprive those who really need.

Mr. Miller: I think we have had a fair amount of representation around the country particularly for an immediate increase in GIS, so I just wanted to clear that up.

[Traduction]

Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Dantzer.
Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Je vous souhaite la bienvenue ici. C'est le groupe le mieux organisé que nous ayons reçu depuis le *Business Committee on Pension Policy* la semaine dernière à Ottawa; je vous félicite de l'intérêt que vous avez porté à ce sujet et à d'autres.

Je ne sais pas exactement si votre Association est très nombreuse mais vous êtes sûrement bien représentés ici et nous vous savons gré des efforts que vous faites pour la population âgée de Terre-Neuve, et j'ai appris à prononcer convenablement le nom depuis que je suis critique de l'opposition, responsable des pêches. Je suis souvent venu ici et je me sens presque chez moi. Je viens pourtant d'une île de l'autre côté de ce grand pays, de l'île de Vancouver, et je crois que les rapports sont toujours excellents entre les gens qui vivent dans des îles, quelle que soit la côte.

J'aimerais vous interroger sur la façon dont vous pensez que l'on pourrait améliorer les pensions pour les gens que vous représentez. Étant donné le fort taux de chômage que vous connaissez depuis un certain temps, pas pour toujours, espérons, tout dépend beaucoup des régimes publics, qu'il s'agisse de la sécurité universelle de la vieillesse ou du supplément du revenu garanti ou même du Régime de pensions du Canada.

Avez-vous des recommandations à faire quant au régime de base de sécurité de la vieillesse et de supplément du revenu garanti? Souhaiteriez-vous que cette sécurité de la vieillesse soit majorée ou indexée aux salaires de sorte que le supplément du revenu garanti ne soit pas de plus en plus nécessaire? Vous dites qu'environ 90 p. 100 de la population de Terre-neuve touche un certain supplément du revenu garanti. Avez-vous réfléchi à ce problème? Est-ce un problème? La population répugne-t-elle plus à recevoir le supplément du revenu garanti que la sécurité de la vieillesse?

M. Riach: Je ne crois pas. Je préférerais néanmoins qu'un autre membre de notre groupe réponde. Je n'ai pas personnellement l'impression que les gens répugnent à recevoir le supplément du revenu garanti. C'est tellement général.

Quelqu'un veut-il ajouter quelque chose?

Mlle Nevitt: Je suis d'accord. C'est tellement général que l'on n'en entend même pas parler. C'est généralement accepté.

Ce que je craindrais, de mon point de vue, c'est que si nous laissons les gens s'habituer à l'idée qu'ils n'ont pas à produire eux-mêmes parce que quelqu'un d'autre s'occupera d'eux, parce que le gouvernement s'occupera d'eux, cela peut devenir dangereux, mais je ne voudrais pas priver ceux qui en ont véritablement besoin.

M. Miller: Je crois que de façon générale, dans le pays, beaucoup nous ont demandé une majoration immédiate du supplément du revenu garanti et c'est pourquoi je vous ai demandé cette précision.

[Text]

Do you see private plans meeting any greater needs of income replacement for workers in Newfoundland in the short term? Do you see that some improvements can be made in those plans immediately which will bring in a greater amount in the private sector and less dependence on the public sector?

Mr. Owen Antle (Treasurer, The Newfoundland and Labrador Association for the Aging): I think I would like to preface my remarks by saying that we have such a divergence of interest individually in this group that the risk might be to express personal views. I think we want to try and give you the feelings of the Newfoundland and Labrador Association for the Aging. As has already been stated, the depth of our research is not that great and most of the information is coming from the opinions expressed in the conference that was held.

However, if I feel what we are thinking to a large extent it is that we are trying, as has already been said, to encourage individual Canadians to accept a greater responsibility for this problem. We have an immediate problem and we have a long-term problem. For those who are in need immediately we realize that those long-term solutions are not much comfort. But to try to answer the questions specifically regarding the improvement in private pension plans, I am sure your committee is already aware that the private sector has responded rather well and rather quickly in placing on the market already a uniform pension plan which will in fact pretty well address all of the concerns expressed in the green paper, and that is presently available.

I suppose the other thing is the situation in the market that we are looking at. We are looking at somewhere between 25 and 64 years if you are talking about private pension plans. The groups before and after somehow would not have a direct interest in that situation.

I was interested to read in a bulletin recently put out by a well-known group who have an interest in pension reform where particularly the pension committee in Ontario, since we have a number of people from Ontario here . . . In the Province of Ontario I understand that their act reads, and I can quote directly from the act:

. . . to promote and establish the extension and the improvement of pension plans . . .

I think this is an area where some new work and some good work can be done in this province. It would appear that the provincial governments themselves could perhaps do a little more in encouraging that sort of thing to take place. Again, the bottom line, from our point of view, is to encourage more independence rather than more dependence on government handouts.

• 0930

Mr. Miller: I would just like to follow up on the comment you made about the industry's offering a uniform pension plan in the private sector. We have heard a fair amount from the business community. They have said that they cannot afford mandating a pension plan in the private sector; they cannot

[Translation]

Pensez-vous que les régimes privés pourraient davantage compléter les revenus des travailleurs de Terre-Neuve à court terme? Pensez-vous que l'on puisse immédiatement apporter des améliorations à ces régimes pour que le secteur privé prenne davantage de place et que l'on dépende alors moins du secteur public?

M. Owen Antle (trésorier, Newfoundland and Labrador Association for the Aging): Je dirais tout d'abord que la divergence des intérêts particuliers est telle dans ce groupe qu'il peut être dangereux d'exprimer un point de vue personnel. Nous voulons essayer de vous donner le sentiment de la Newfoundland and Labrador Association for the Aging. Comme on l'a déjà déclaré, nous n'avons pas fait de recherche très approfondie et la plupart des renseignements que nous vous donnons sont fondés sur les avis qui ont été exprimés au colloque dont nous parlions.

Toutefois, je crois que dans une large mesure, nous essayons d'encourager les particuliers canadiens à accepter une plus grande responsabilité devant ce problème. Il y a un problème immédiat, mais il y a également un problème à long terme. Pour ceux qui ont des besoins immédiats, nous comprenons bien que les solutions à long terme ne soient pas très réconfortantes. Mais essayer de répondre précisément aux questions touchant l'amélioration des régimes de pension privés me semble utile et je suis sûr que votre Comité sait déjà que ce secteur a assez rapidement et assez bien réagi, en offrant déjà un régime de pension uniforme qui répondrait plutôt bien à toutes les préoccupations exprimées dans le Livre vert. Ce régime est dès maintenant disponible.

Il faut d'autre part considérer la situation du marché envisagé. Pour les régimes de pension privés, cela concerne les gens de 25 à 64 ans. Les groupes avant et après ces âges ne sont pas directement intéressés.

J'ai lu avec intérêt dans un bulletin récemment publié par un groupe bien connu qui s'intéresse à la réforme des pensions, le Comité des pensions de l'Ontario, et je sais que nous avons un certain nombre de députés de l'Ontario ici . . . parmi nous . . . qu'en Ontario, si je ne m'abuse, la loi dit exactement:

Pour promouvoir et réaliser le développement et l'amélioration des régimes de pension . . .

C'est un domaine dans lequel on peut innover et faire du bon travail dans la province. Il semble que les gouvernements provinciaux eux-mêmes pourraient peut-être aussi faire un peu plus pour encourager ce genre de choses. Là encore, ce qui compte, à notre avis, c'est d'encourager les gens à dépendre moins des subventions gouvernementales.

M. Miller: J'aimerais revenir sur la remarque que vous avez faite à propos d'un régime de pension uniforme offert par le secteur privé. Nous avons entendu pas mal de représentants du monde des affaires. Ils nous ont dit qu'ils n'avaient pas les moyens de garantir un régime de pension dans le secteur privé;

[Texte]

really afford vesting any earlier than five years. They cannot provide any inflation protection to people in private plans. Now, I am not really aware of this, other than maybe the small business community's having some offer of a pension plan.

What plan are you talking about in the private sector that would be available to, let us say, a small law firm in St. John's or the restaurant that we may have had breakfast in this morning? What kind of plan would meet the needs of those employees? You indicate that there is such a plan available to them.

Mr. Antle: Yes, there is.

Mr. Miller: Would you explain where that has come from, please?

Mr. Antle: It is in response to this concern over the years, and it is probably not entirely surprising that it is coming out now as a result of the pressure that has been put on, as a result of the green paper's recommendations. But the Canadian Life and Health Insurance Association has in fact come up with a uniform pension plan, where subscribing companies in Canada will provide this plan to small businesses especially. That will in fact supply the needs concerning earlier vesting. Full portability is there, and most of the other concerns expressed in the green paper that were in fact a criticism of the pension system in Canada today. I simply say that already is available.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Then Mr. MacLellan, Miss MacDonald . . .

Mr. Cyril Strong (Second Vice-President, Newfoundland and Labrador Association for Aging): I just wanted to make the point that, as far as Newfoundland is concerned, at least 90% of the people will depend upon the public pension system rather than the private pension system. There are not that many companies with consistency in terms of employment that will enhance any sort of a private pension plan. You go from the Inuit in northern Labrador . . . The same system follows right through the fishing industry, which is a basic thing, and everything else is much the same. At least 90% of the people will depend upon the public pension system.

Mr. Miller: If we look at it, in terms of Newfoundland, improvements to the public system would be far more beneficial at this particular point in time than improvements to the private sector.

The Chairman: Just for the benefit of the members of the committee, I think we have a bit more time than we normally do, so I am going to allow it to run past the time limit. I have Mr. MacLellan, Miss MacDonald, and Mr. Weatherhead, in that order.

Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

Good morning, ladies and gentlemen. It is a pleasure to be here in St. John's this morning.

I would just like to follow up on the question that was brought forward by this gentleman, particularly as it relates to

[Traduction]

ils ne peuvent pas reconnaître des droits acquis avant cinq ans. Ils ne peuvent pas offrir une protection contre l'inflation aux gens qui cotisent à des régimes privés. Je ne suis pas vraiment au courant, sinon que peut-être les petites entreprises offrent un régime de pension.

De quel régime parlez-vous, qui serait par exemple à la disposition d'un petit cabinet juridique à Saint-Jean, ou du restaurant où nous avons déjeuné ce matin? Quel genre de régime pourrait répondre aux besoins de ces employés? Vous dites qu'un tel régime existe.

M. Antle: Oui, en effet.

M. Miller: Pourriez-vous nous expliquer d'où cela vient, s'il vous plaît?

M. Antle: C'est pour répondre aux préoccupations exprimées depuis des années, et il n'est probablement pas très surprenant que cela fasse suite aux pressions que représentent par exemple les recommandations contenues dans le Livre vert. L'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie a en fait institué un régime de pension uniforme qui permet aux sociétés canadiennes et en particulier aux petites entreprises d'offrir ce régime. Ce régime permettra en fait l'acquisition de droits à brève échéance. Il est entièrement transférable, et la plupart des autres éléments de critique contenus dans le Livre vert sont ainsi satisfaits. Je dis simplement que cela existe déjà.

M. Miller: Merci.

Le président: Monsieur MacLellan, puis mademoiselle MacDonald . . .

M. Cyril Strong (deuxième vice-président, Newfoundland and Labrador Association for Aging): Je voulais simplement dire que pour ce qui est de Terre-Neuve, au moins 90 p. 100 de la population dépend du régime de pension public plutôt que du régime privé. Il n'y a pas tellement de sociétés qui offrent des emplois durables et adoptent ce genre de régime de pension privé. Qu'il s'agisse des Inuits dans le nord du Labrador . . . Ou de l'industrie de la pêche, c'est partout un peu la même chose. Au moins 90 p. 100 de la population dépend du régime de pension public.

M. Miller: Pour Terre-Neuve, il serait beaucoup plus bénéfique pour le moment d'améliorer le régime public que le régime privé.

Le président: Je vous signale que nous avons un peu plus de temps que normalement si bien que je permettrai que l'on prolonge un peu la discussion. J'ai M. MacLellan, M^{lle} MacDonald et M. Weatherhead.

Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Bonjour, mesdames et messieurs. Je suis très heureux d'être à Saint-Jean ce matin.

J'aimerais revenir sur la question soulevée par ce monsieur, en particulier en ce qui concerne l'industrie de la pêche, car

[Text]

the fishing industry, because the fishing industry is quite similar—in some ways, as far as pensions are concerned—to a lot of industries that are high employers. These are industries where you have a large number of part-time employees—for example, the processing plants. As you know, and as has been stated earlier this morning, one of the major problems, if not the major problem that we are faced with with pensions, is with single women over the age of 65 who have not been able to obtain a pension plan during their work life because they have not had a job or because they had low-paying jobs that did not provide pension plans. Perhaps they were part-time employees as a lot of people are who work within the fish plants. You have mentioned that there is the higher dependency on the public plans because of the types of employment, but do you feel there is an obligation perhaps on the fish plants . . .

You have been very generous to employers in your brief and I think that is very much to your credit, because it shows you appreciate both sides of the argument. But do you feel there is any obligation on fish processors or employers such as the fish plants to provide some kind of employment protection for low-paid workers and part-time workers?

Mrs. Bertha Paulse (Secretary, Newfoundland and Labrador Association for the Aging): I would like to respond to that, not just in reference to the fishing industry in this province but to part-time employees generally.

There are ways that we can get around that. I think a lot of the employers say, well, it is difficult to get a handle on paying pension plans to part-time employees. One way of looking at that, you could pay the pension plan a year later. For example, if I work so many hours this year, then I would contribute my pension the following year, based on the number of hours that I worked the previous year. In fact, you could do it on a monthly basis. You could look at the hours that an employee works one month and then the following month you could make the contributions, based on the number of hours that they worked, a sort of prorated basis. I think that is one way that we could get around that and it needs to be explored in some depth.

Thank you.

The Chairman: Thank you.

Mr. Ryan: Alistair, do you want to supplement that?

Mr. Riach: I am sure we did not contemplate cutting out any section of the community and fish plant workers and the lot would be included. We are in favour of registered pension accounts, and we are in favour of their being as wide as possible. We realize there are all sorts of difficulties in the matter of temporary work and seasonal work that fish plants would be an example of. But we feel sure that something is needed which will give the opportunity for people to not be dependent on public pensions. What Mr. Strong says is of course a fact. A very large number of people in this province are likely to be largely dependent on public pensions, but we would not say that this should not also make provision for private pension funds.

[Translation]

pour ce qui est des pensions, celle-ci est à certains égards très similaire à beaucoup d'industries à forte concentration de main-d'oeuvre. Des industries où l'on emploie beaucoup de gens à temps partiel, comme dans les industries de conditionnement. Comme vous le savez, et comme on l'a déjà dit ce matin, un des gros problèmes, sinon le problème majeur, que nous posent les pensions est celui des femmes seules de plus de 65 ans, qui n'ont pu obtenir de régime de pension pendant leur vie active, parce qu'elles n'avaient pas d'emploi, ou parce qu'elles étaient mal payées et ne pouvaient participer à un régime de pension. Il pouvait s'agir d'employées à temps partiel, comme beaucoup des employés des conserveries. Vous avez dit que l'on dépend davantage des régimes publics dans ce type d'emplois, mais estimez-vous que peut-être ces conserveries de poisson devraient être obligées . . .

Vous vous êtes montrés très généreux vis-à-vis des employeurs dans votre mémoire et je vous en félicite, car cela montre que vous comprenez les deux côtés de la médaille. Estimez-vous toutefois que les conditionneurs de poisson ou les employeurs devraient être obligés d'offrir une sorte de protection de l'emploi aux travailleurs au bas de l'échelle et aux travailleurs à temps partiel?

Mme Bertha Paulse (secrétaire, Newfoundland and Labrador Association for the Aging): J'aimerais répondre, non pas seulement pour ce qui est l'industrie de la pêche dans la province mais pour les employés à temps partiel en général.

Il y a des moyens qui permettraient de contourner ce problème. Beaucoup d'employeurs déclarent qu'il est difficile de payer des régimes de pension aux employés à temps partiel. On pourrait envisager de payer ces régimes de pension un an après. Par exemple, si je travaille tant d'heures cette année, je pourrais cotiser à mon régime de pension l'année suivante, selon le nombre d'heures faites l'année précédente. En fait, on pourrait le faire sur une base mensuelle. On pourrait considérer le nombre d'heures que fait un employé pendant un mois et établir les cotisations le mois suivant au prorata. Ce serait une façon de procéder et je crois que l'on pourrait y réfléchir.

Merci.

Le président: Merci.

M. Ryan: Alistair, voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Riach: Je suis sûr qu'il ne s'agissait pas d'exclure tel ou tel secteur de la population et que les travailleurs des conserveries de poisson et tout le monde seraient inclus. Nous sommes favorables aux comptes de pension enregistrés et à leur développement dans toute la mesure du possible. Nous comprenons qu'il y a des tas de difficultés touchant le travail temporaire et le travail saisonnier et que les conditionneurs de poisson sont un bon exemple. Nous sommes toutefois certains qu'il faut faire quelque chose pour permettre aux gens de ne pas dépendre des régimes de pension publics. M. Strong a évidemment tout à fait raison. Beaucoup de gens dans la province dépendront vraisemblablement en grande partie des

[Texte]

Mr. MacLellan: Thank you very much. I think that is very helpful. This is a problem, and I think a very real one, with plant closures and company failures and the fact that these workers sometimes do not have their plans funded. As a result, there just are not the funds there to pay the pensions that these workers had expected until that point in time. I just wanted to clarify as to whether you come down strongly on the point of having company pension plans completely funded or whether you have another position with respect to that.

Mr. Riach: Yes, we do not have another position.

Mr. MacLellan: I just wanted to bring it out, because I can see the justification for that position. There have been a lot of disappointed people, and you cannot turn back the clock and have these people start work again. Those years are gone; those earning years will not be coming back again. So it is a very important question.

Now, with respect to public plans, at the present time the Canada Pension Plan is 25% of the average industrial wage. Do you see that being increased, or do you think it will remain at the same percentage?

• 0940

Mr. Riach: We do not have a position on that. We would not, should I say, presume. This would appear to be quite a deep economic situation, and we do not have a position on it.

Mr. Ryan: I think that ties in with the comment I made at the beginning that we have accepted a lot of givens in this whole thing. We have attempted, as best we can, to work our way through and to come to what we consider to be reasonable recommendations. But in terms of whether the Canada Pension Plan should be based on a 25% level or a 50% level, without knowing all of the implications of that, and we had no way of determining all the implications, it would be rather futile for us to say it should be this level or that level.

But certainly, I think the consensus of our conference and the consensus of our group is that to the maximum possible extent, within the capacity of the ability to pay and the ability to fund such a plan, we should get closer to the 50% level than the 25% level we now have.

Mr. Antle: On that point too, I think, Mr. Chairman, hence the dilemma. It is not very difficult to identify improvements in plans and what should be there. The problem we all realize, trying to be totally realistic, is the cost involved in providing that. I guess we realize that regardless of whether the benefit is provided in the public or in the private sector, the consumer will eventually pay, either through higher taxes or through increased contributions. Either way there is a cost there.

[Traduction]

régimes de pension publics, mais nous ne pensons pas qu'il faille pour cela renoncer aux fonds de pension privés.

M. MacLellan: Merci beaucoup. Vous nous aidez considérablement. C'était un problème très réel lorsque les usines ferment, que les sociétés font faillite et que les régimes de pension de ces travailleurs ne sont plus alimentés. Il n'y a donc plus de quoi payer les pensions sur lesquelles comptaient jusque là ces travailleurs. Je voulais donc savoir si vous étiez d'avis que les régimes de pension privés devaient être entièrement financés ou si vous aviez d'autres idées à ce sujet?

M. Riach: C'est bien notre avis.

M. MacLellan: J'ai soulevé la question car je trouve cette position tout à fait justifiée. Il y a des tas de gens qui ont été déçus, et on ne peut pas revenir en arrière et faire retravailler ces gens-là. Ces années sont terminées; ces années où ils étaient payés ne reviendront pas. C'est donc un problème très important.

Pour ce qui est des régimes publics, à l'heure actuelle, le Régime de pensions du Canada représente 25 p. 100 du salaire industriel moyen. Pensez-vous que cela devrait être majoré ou pensez-vous que ce même pourcentage sera maintenu?

M. Riach: Nous n'avons pas pris position à ce sujet et j' imagine que nous ne voulons pas formuler de conjectures. Cela semblerait une situation économique assez radicale, et nous n'avons donc pas pris position.

M. Ryan: Cela se rattache, j' imagine, à ce que j'avais dit au tout début, en ce sens que nous avons accepté beaucoup de choses à cet égard. Nous avons tenté du mieux que nous le pouvions, de débrouiller tout cela et d'en arriver à des recommandations que nous estimions raisonnables. Toutefois, lorsqu'il s'agit de savoir si le Régime de pensions du Canada devrait être fonction d'un niveau de 25 ou de 50 p. 100 sans pour autant connaître toutes les répercussions possibles, et nous n'avons en aucun cas la possibilité de le faire, il aurait été vain pour nous de nous prononcer catégoriquement sur tel ou tel niveau.

Cela dit, il n'en reste pas moins, j' imagine, que notre conférence et notre groupe s'accordent à dire que, dans toute la mesure du possible, pour autant que le financement d'un tel régime et les niveaux de versement soient réalisables, nous devrions plutôt nous rapprocher du niveau des 50 p. 100 que du niveau des 25 p. 100 comme c'est le cas actuellement.

M. Antle: À cet égard également, monsieur le président, c'est précisément là que réside le dilemme. Il n'est guère difficile de définir quelles améliorations pourraient être apportées à un régime et où les apporter mais, nous le savons tous, le problème est essentiellement une question d'argent, du moins si nous voulons être réalistes. Nous nous rendons, j' imagine, parfaitement compte du fait que, peu importe que les prestations proviennent du secteur public ou privé, c'est le consommateur qui, en fin de compte, acquittera la facture, que ce soit par un accroissement de la fiscalité ou par un relève-

[Text]

I think the frightening thing today is I understand that if we were to just improve pensions to keep pace with inflation alone, forget all the other benefits we would like to see, the contribution level will have to move somewhere from the 5% where it is today in terms of most of the private pension plans—where the contribution level is somewhere from, I think it is, 4% to 6%—to something close to 30%, and that is kind of a staggering situation.

We know the demographics concerning the baby-boom of the 1960s. We know now that these people are starting to hit the workforce, coming into the pension area, and that is going to cause a traumatic effect on the public sector very soon. So I think it is the cost involved in providing whatever improvements are needed now is an area we are trying, I believe, to get a handle on. It is a very difficult thing to do.

Mr. MacLellan: I have no further points. Thank you. The reasonableness and the common sense of your group, ladies and gentlemen, to me has been very, very helpful. Thank you very much.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

I want to congratulate you on including the section you have on regional disparity, because I think it is very important that we as a committee and people elsewhere in the country realize that the needs are different in different parts of the country.

You, in your submission, make the statement that the economy of Newfoundland does not lead itself to the making of more than minimal private provision for old age by a large number of its inhabitants. I would think that is very true, that the opportunity for people to contribute to private plans is very minimal. One of the other aspects of regional disparity, as you point out, is the very high unemployment rate in this province. That is an ongoing fact of life here. There are many people here who have been unemployed who are long-term unemployed.

I want to ask you if you would consider, and perhaps you have not done this but you might like to at least think about it and give us some guidance as to whether plans, and I am talking about public plans now which will apply to the majority, should have a greater flexibility in them so they respond differently to different parts of the country. I am thinking in particular of the Canada Pension Plan.

There will be a great many people in this province who cannot make contributions to the Canada Pension Plan,

[Translation]

ment du niveau des cotisations. Quelle que soit la formule, elle va coûter de l'argent.

Ce qui est à mes yeux assez effrayant à l'heure actuelle, c'est que, comme je vois les choses, si nous nous contentions simplement d'améliorer les pensions pour les aligner sur l'inflation, sans même penser à toutes les autres prestations que nous aimerions beaucoup voir ajoutées au système, le niveau de cotisations devra être relevé et passer des 5 p. 100 que nous reconnaissons aujourd'hui dans le cas de la plupart des régimes privés de pension, qui prélèvent, je crois, entre 4 et 6 p. 100—à plus ou moins 30 p. 100, et c'est absolument effrayant.

Nous sommes conscients des statistiques relatives à l'explosion des naissances des années 60. Nous savons également que tous ces bébés d'alors commencent maintenant à faire partie de la population active et commencent à se bâtir une pension, ce qui va très rapidement avoir un effet parfaitement traumatisant sur le secteur public. Je dirais donc que c'est ce qu'il en coûtera d'apporter toutes ces améliorations qui s'imposent d'ores et déjà, que nous essayons de chiffrer, ce qui est extrêmement difficile.

M. MacLellan: Je n'ai rien d'autre à ajouter, monsieur le président. Je vous remercie. Vous faites preuve, mesdames et messieurs, d'un bon sens et d'une sagesse remarquables qui m'ont été fort utiles et je vous en remercie.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

J'aimerais vous féliciter pour avoir parlé dans votre exposé des disparités régionales car à mon avis, il est extrêmement important que le Comité comme d'ailleurs tous les Canadiens se rendent compte que les besoins des gens varient selon la région du pays.

Vous avez dit dans votre mémoire que l'économie de Terre-Neuve ne se prêtait pas à la constitution, par une vaste fraction de la population provinciale, de régimes de pension de vieillesse transcendant le strict minimum. Voilà qui, à mon sens, est tout à fait vrai, effectivement les gens de cette province n'ont que marginalement la possibilité de cotiser à des régimes privés. L'un des autres aspects de cette disparité régionale, comme vous le signaliez vous-même, est le taux de chômage extrêmement élevé dont souffre la province, et qui est devenu une réalité de la vie. On y compte en effet énormément de gens qui sont des chômeurs chroniques.

J'aimerais vous demander si vous seriez disposé à envisager, peut-être ne l'avez-vous pas encore fait, mais vous pourriez au moins peut-être y penser et nous donner votre avis, dans quelle mesure les régimes, et j'entends ici les régimes publics qui vont toucher la majorité, dans quelle mesure, disais-je, ces régimes devraient être intrinsèquement beaucoup plus souples de manière à pouvoir être ajustés différemment aux diverses régions du pays. Et en disant cela, je pense en particulier au Régime de pensions du Canada.

Il y aura énormément de gens dans cette province qui ne pourront pas cotiser au R.P.C., peut-être pendant une période

[Texte]

perhaps for much longer than the drop-out period that is already in the plan for those who are without work. Given the considerations here in Newfoundland, could you see us tackling that particular criteria in the Canada Pension Plan to see whether or not the application in a province like Saskatchewan, where there is almost full employment on an on-going basis, should be quite different from that in Newfoundland?

Mr. Riach: The reason why we did not suggest that was because it might have looked as if we were wanting more for ourselves. I am very glad you have suggested that this is one way of approaching the matter. It certainly would be one way.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think at the present time people in Newfoundland, and in Atlantic Canada generally, are penalized by the way the system works. Perhaps we have not given a great deal of thought ourselves as to whether or not some redress should be, or could be, built into this system. It is one thing that concerns me greatly.

Mr. Ryan: Could I just make a comment on that?

I agree with Alistair that it was a consideration. We have not attempted to articulate a point of view on it, but I certainly think it is something the committee with its resources should look at. We would encourage you to do so.

It is not as straightforward as one might think. While we do have a very high unemployment rate, and a lot of people have been on unemployment for a long time, the fact of the matter is there are other aspects that diminish in a way the impact of that. We have the highest rate of home ownership in the country, and even the people who are without jobs in the outports very largely have their own place. In some respects, with the present old age assistance and the guaranteed income supplement for a couple living in a situation where they own their own home, they can get by. Not very well, mind you, and certainly we would like to see an expansion and an increase in that payment tied, perhaps, to the cost of living more precisely than it is now.

But basically speaking, the plight of the person in an outport in Newfoundland who owns his own home, and who may be able to grow some vegetables and have access to community support, may be no more serious than the person in Saskatchewan who is attempting to live in rented accommodation, and so on. So the situation is not as clear-cut as perhaps it might seem. Certainly we would very much encourage the committee to look at this whole matter of disparity between the regions... —are there differences that must be taken into account in the public pension plan?—and attempt to identify it. This is something we just did not have the horsepower to do, quite frankly. We wish we had, but we could not.

[Traduction]

beaucoup plus longue que la période d'abstention déjà prévue par le régime pour les sans-travail. Compte tenu de la situation particulière de Terre-Neuve, pensez-vous que nous devrions intégrer ce critère spécifique au Régime de pensions du Canada de manière que son application dans le cas d'une province comme la Saskatchewan qui jouit quasiment depuis toujours d'une situation de plein emploi, soit différente de son application à une province comme Terre-Neuve?

M. Riach: La raison pour laquelle nous ne l'avons pas proposé tient à ce que nous craignons d'être accusés d'en vouloir trop pour nous-mêmes. Je suis en revanche très heureux de vous l'avoir entendu dire car ce serait effectivement une solution possible.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je pense qu'à l'heure actuelle, les gens de Terre-Neuve et des Maritimes en général sont pénalisés par le système tel qu'il se présente actuellement. Peut-être n'avons-nous pas nous-mêmes accordé beaucoup d'attention aux possibilités que nous pourrions avoir de rectifier ce système et c'est précisément une question qui me préoccupe beaucoup.

M. Ryan: Pourrais-je ajouter quelque chose à ce sujet?

Je suis d'accord avec Alistair: nous y avons effectivement pensé. Nous n'avons pas voulu élaborer une position, mais je reste persuadé que c'est un élément qui mériterait plus ample étude de la part du Comité. Nous vous encouragerions donc à travailler dans ce sens.

Mais ce n'est pas aussi évident qu'on pourrait le penser. Bien sûr, nous avons un taux de chômage très élevé, bien sûr nous avons beaucoup de chômeurs de longue date, mais il n'en reste pas moins qu'il y a d'autres éléments qui sont venus amoindrir dans une certaine mesure les incidences de ce fléau. Terre-Neuve compte le taux le plus élevé au Canada pour ce qui est de la propriété du logement familial et même dans les petits ports, ceux qui sont sans travail, possèdent le plus souvent leur propre maison. À certains égards donc, compte tenu du régime actuel d'aide au troisième âge, compte tenu du supplément du revenu garanti dont bénéficie le couple qui possède néanmoins sa propre maison, les gens peuvent s'en tirer. Pas très brillamment, je vous le concède, et il est certain que nous préférierions voir un étoffement, un relèvement de ces versements qui pourraient par exemple être fonction plus directement qu'actuellement de l'augmentation du coût de la vie.

Mais dans l'ensemble, le lot de quelqu'un qui habite dans un petit port de Terre-Neuve et qui possède sa propre maison, de quelqu'un qui a peut-être son petit potager et qui peut bénéficier de l'aide communautaire, n'est peut-être pas moins enviable que celui d'un habitant de la Saskatchewan qui doit louer son appartement, et ainsi de suite. Tout n'est donc peut-être pas aussi noir et aussi blanc qu'on pourrait le croire. Bien sûr, nous aimerions beaucoup encourager le Comité à se pencher sur cette question de la disparité interrégionale—y a-t-il des différences dont il faudrait tenir compte dans le cadre des régimes de pension d'État?—et à s'efforcer de les préciser. Mais, pour vous parler en toute franchise, nous n'avions pas vraiment les reins assez solides pour le faire nous-mêmes. Nous aurions bien voulu le faire, mais nous n'avons pas pu.

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would like, if possible, to take it just a bit further.

You mentioned as well the very high rate, the extraordinarily high rate, of youth unemployment in this province compared with the national average. Now, what that really translates into, if that continues for any length of time for an individual, is that you cannot begin to think of setting up any kind of a pension plan for yourself or getting into the Canada Pension Plan.

• 0950

Once again there is this handicap. Even if you want to make provision for yourself, even if that is your greatest desire, or being able to take maximum advantage of the Canada Pension Plan, you have 41% of youth unemployed; that has been, again, a continuing factor for a number of years. This is the only point I wanted to dwell on, and I am really in a sense saying that Canada because of its diversity should look at all its national plans with greater flexibility than we have, and the Canada Pension Plan is only one of these.

Mr. Riach: I think you could have gone a further step too, Miss MacDonald—that the more Canadians are able to obtain from the Canada Pension the less they would require from GIS.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is why I feel it is so necessary that if they are not given the chance to pay into it somehow during that period of time when they are without work, they are not penalized from receiving the maximum benefits because they are not able to make that contribution during a certain number of years.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

It is very pleasant to be back in St. John's again on a nice sunny day. I do not understand, Mr. Chairman, all the stories we get in Toronto of all the foggy weather in the Atlantic provinces. We have been in Halifax and now St. John's and it has just been beautiful all the time.

As you have mentioned, Mr. Chairman, I would like to congratulate the group on their chapter on the indigenous peoples of Labrador. It touches on the fact that we have to treat them or we should treat them somewhat differently.

We were in the north when we started our tour a few weeks ago, in Yellowknife and Whitehorse, and we heard some briefs, particularly in Yellowknife, on the differences of coming off a land-based economy into a cash-based economy in your later years and the problems and hardships that that often brings.

You have called the differences to our attention here; I was wondering whether you have any ideas or just where you think we should be looking at solving some of these problems for the aging indigenous peoples of the country, and particularly Labrador.

[Translation]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais poursuivre un peu dans la même veine si vous me permettez.

Vous avez également parlé du pourcentage très élevé, exceptionnellement élevé, de jeunes chômeurs à Terre-Neuve par rapport à la moyenne nationale. Ce que cela veut dire en réalité, c'est que si cette tendance se poursuit pendant un certain temps encore, dans le cas d'un particulier, ce dernier ne pourra jamais ne serait-ce qu'envisager de se constituer un régime de pension ou d'adhérer au Régime de pensions du Canada.

C'est un problème. Même si on peut améliorer cette situation et profiter au maximum du Régime de pensions du Canada, on ne le peut pas. Il faut se rappeler qu'il y a 41 p. 100 de chômage chez les jeunes au pays. C'est la situation depuis nombre d'années. Tout ce que j'ai voulu dire, c'est que le Canada, de par sa diversité, devrait être capable d'examiner ses régimes nationaux, en particulier le Régime de pensions du Canada, en vue de les rendre plus souples.

M. Riach: Je pense que vous auriez pu ajouter, mademoiselle MacDonald, que plus les Canadiens profitent du Régime de pensions du Canada, moins ils doivent avoir recours au supplément de revenu garanti.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Nous devons veiller à ce que les Canadiens, s'ils n'ont pas la chance de cotiser quand ils sont en chômage, ne soient pas pénalisés en plus en n'ayant pas droit aux prestations maximums. Ils ne doivent pas être pénalisés pour n'avoir pas pu cotiser pendant un certain nombre d'années.

Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Comme il fait bon d'être de retour à Saint-Jean par une aussi belle journée. Je ne comprends vraiment pas pourquoi on parle du brouillard des provinces Atlantiques à Toronto. Nous étions à Halifax, maintenant nous sommes à Saint-Jean, et il fait vraiment très beau.

Je voudrais féliciter les témoins d'avoir pensé à inclure un chapitre sur les autochtones du Labrador dans leur mémoire. Nous devons en effet essayer de les traiter quelque peu différemment.

Lorsque nous avons amorcé notre tournée il y a quelques semaines, nous sommes allés dans le Nord, à Yellowknife et à Whitehorse, et y avons reçu des mémoires, en particulier à Yellowknife, qui soulignaient cette transition difficile entre une économie fondée sur les ressources naturelles et une économie fondée sur le comptant au cours des dernières années d'une vie et les problèmes qui y étaient associés.

Vous avez également porté ce fait à notre attention. Je me demande si vous avez des suggestions à cet égard ou si vous pouvez nous indiquer comment nous pouvons essayer de régler les problèmes qu'éprouvent les autochtones à cet égard, un peu partout au pays, et en particulier au Labrador.

[Texte]

Mr. Riach: The simple answer is no. We would like to have, but we do not have. Our information on the north is perhaps only a little more than your own, if I may put it like that. We have had to obtain our information at second hand, and this is why we approached the individual we actually have mentioned on that score.

It is something of a mystery as to what is going on in the north, but it is something that does require to be looked at and looked at very carefully. Of course it does not only just apply to the north of this province, but it stretches over into Quebec. These boundaries that we look at on the map do not mean anything to a lot of the people in the north. So I do not think we can contribute.

Mr. Ryan: I would like to add to that by saying that you will note that the piece in the brief is a direct quotation from correspondence received from the association in Labrador. We do not presume to speak for the association, but because we knew they would not be submitting a brief we thought it would be useful to the committee for us to include that in our brief. We have done so on that basis, not attempting in any way to interpret it or to speak for the group.

Mr. Weatherhead: Is there a separate association? Oh, this is from the indigenous people, yes.

Mr. Ryan: This is from the indigenous group in Labrador, yes.

Mr. Weatherhead: Are they connected with your own association in any way?

Mr. Ryan: No.

Mr. Weatherhead: I see.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mrs. Killens and Mr. Reid, in that order.

Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

The last time I was here we were like a family. It was on the handicapped committee, and the room was small and my feeling and my memory of Newfoundland was: My gosh, it is like being in somebody's living-room. Today I am just spaced out with all those lights and the beauty of this building. I am not too comfortable; I would have liked to be back where I was the last time I was around. But the soul of the people is the same, and when madam said something before I turned to my colleague and I said oh, what a beautiful people . . .

My question would be on the unisex mortality table. Of course you did not touch on that, but we have had many representations. I was wondering if you had a point of view on the unisex mortality table that is being used by the private sector, making it a lower amount for the woman because the group lives presumably 10 years longer than the man.

[Traduction]

M. Riach: Nous aurions bien voulu vous aider à cet égard, mais nous n'avons pas pu. Nos connaissances du Nord sont à peine plus poussées que les vôtres. Nous obtenons notre information en deuxième main, c'est la raison pour laquelle nous avons fait appel à cette personne mentionnée plus tôt.

Si la situation dans le Nord n'est pas très bien connue, elle n'en mérite pas moins notre attention. Evidemment, il n'y a pas que le nord de cette province, mais également la partie qui s'étend au Québec. Pour bien des gens dans le Nord, ces frontières établies sur les cartes ne signifient pas grand-chose. Donc, nous ne pouvons guère vous aider à cet égard.

M. Ryan: Je voudrais vous faire remarquer à ce sujet que l'extrait qui se trouve dans notre mémoire est tiré directement des lettres que nous avons reçues de l'Association au Labrador. Nous ne prétendons évidemment pas parler au nom de l'association, mais comme nous savions qu'ils n'avaient pas l'intention de vous présenter de mémoire comme tel, nous avons décidé d'inclure cet extrait. Cependant, je le répète, nous n'avons voulu aucunement nous faire le porte-parole de l'Association.

M. Weatherhead: Il y a une association distincte? Oh, je vois, cet extrait vient des autochtones.

M. Ryan: Des autochtones du Labrador.

M. Weatherhead: Ils sont reliés d'une façon ou d'une autre à votre association?

M. Ryan: Non.

M. Weatherhead: Je vois.

Merci, monsieur le président.

Le président: Madame Killens, suivie de M. Reid.

Madame Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

La dernière fois que nous sommes venus ici, l'atmosphère était familiale. C'était avec le Comité qui étudiait la situation des handicapés. La pièce dans laquelle nous nous trouvions était toute petite. Elle était comme un salon privé. J'en ai gardé un excellent souvenir. Aujourd'hui, je suis impressionnée par toutes ces lumières et l'éclat de cet immeuble. Je ne me sens pas du tout confortable. J'aurais aimé que ce soit comme la dernière fois. Les gens, cependant, restent les mêmes. Lorsque cette dame a pris la parole tout à l'heure, je n'ai pu m'empêcher de me tourner vers mon collègue pour lui dire à quel point je trouvais les gens d'ici sympathiques.

Ma question porte sur les tables de mortalité unisexes. Vous n'en avez pas parlé vous-mêmes, mais nous avons été pressentis à de nombreuses reprises à ce sujet. Je me demande si vous avez une opinion au sujet des tables de mortalité utilisées dans le secteur privé, et prévoyant des montants moindres pour les femmes parce qu'en tant que groupe, elles sont censées vivre dix ans de plus que les hommes.

[Text]

Mr. Ryan: I think I understand your question, but I do not have an answer. Maybe one of the others . . .

Mr. Antle: I could offer an opinion, but I do not know if I am doing so I would be speaking for the association. This is my concern when I say that.

In the private sector, as you well know, this is a problem that we are trying to come to grips with. Again, like the pension problems generally, I do not think there are any easy solutions to the thing.

You have a situation where in the unisex rates . . . And we know what is happening in the United States, and we know that it will not be too long before Canada again will be doing the same thing.

On life expectancy, if I may just for a moment, I took the trouble to take a look at some of the more recent published statistics on the mortality. It is rather interesting to see the spread between the male and the female life expectancy, particularly since the smoking and the non-smoking situation has come to the attention. I notice that at age 60, as an example, the normal life expectancy for a male is 19 years; that is a smoker, and that goes up to 22 years if you are a non-smoker. A female at the same age has an expectancy of 23 years, and a non-smoker 26.

If you look at 65, the spread is not that much, but we are looking at a difference of about three or four years more in every case at that age. The figures of course are very dramatic earlier than that.

You have a situation where a female is living much longer and yet we want to pay exactly the same amount. So I guess the problem becomes: How is fairness dealt with in this situation? I do not know. It is a problem that the industry is fighting to try and find some solution.

Mrs. Killens: We know that.

The Chairman: I am not so sure they are fighting to find a solution. They are just fighting.

Mrs. Killens: They are fighting.

Mr. Antle: I do not know if the Canadian scene is really working to the point where they can offer a solution. I am not aware of it if there is.

Mrs. Killens: Okay.

I am afraid this next one is going to be hard too. We are asked to look at the possibility of making mandatory credit splitting. Now if you divorce it is mandatory, but when the younger of the spouses reaches 65 then the pension would be split between the two. For the home-maker it would be for her contribution while she stayed at home, contributed, and for the man he would then . . . They would pool that, if they get along well, and live at the same standard, but there would be two cheques. Do you have any opinion?

Mr. Ryan: We did not address that question at all.

[Translation]

M. Ryan: Je pense avoir compris votre question, mais malheureusement, je ne suis pas en mesure de vous répondre. Il y a peut-être quelqu'un d'autre . . .

M. Antle: Je puis vous donner mon opinion, mais je ne sais pas si elle correspond à celle de l'association. C'est tout ce qui m'inquiète.

Dans le secteur privé, comme vous le savez, c'est un problème qui commence à faire surface. Mais comme tous les autres problèmes reliés aux pensions, de façon générale, celui-ci ne se prête pas à une solution facile.

Dans les tables unisexes . . . Nous savons tous ce qui se passe aux États-Unis, nous savons que le Canada ne mettra pas de temps à suivre.

J'ai pris la peine avant de venir d'examiner les derniers chiffres sur l'espérance de vie et la mortalité. Il est assez intéressant de voir ce qui se passe avec l'écart entre les hommes et les femmes pour ce qui est de l'espérance de vie depuis que le tabagisme est devenu un facteur. A 60 ans, l'espérance de vie normale pour un homme est 19 ans, s'il fume, 22 ans, s'il ne fume pas. Pour une femme, c'est 23 ans et 26, respectivement.

A 65 ans, l'écart n'est pas tellement prononcé, même s'il y a encore trois ou quatre ans dans chaque cas. À un plus jeune âge, évidemment, les chiffres sont plus spectaculaires.

Malgré le fait que les femmes vivent plus longtemps, on semble vouloir que les montants restent les mêmes. La solution à ce problème n'est évidemment pas facile. Le secteur privé s'y attaque en ce moment.

Mme Killens: Nous le savons.

Le président: Il reste à voir s'ils sont en vue de trouver une solution.

Mme Killens: Ils s'y attaquent, en effet.

M. Antle: Je ne sais vraiment pas si on est près d'en arriver à une solution au Canada.

Mme Killens: Très bien.

Je crains que ma deuxième question ne soit également difficile. On nous a demandé d'examiner la possibilité de rendre le partage des crédits obligatoire. Il est obligatoire actuellement en cas de divorce. Il le deviendrait également lorsque le plus jeune des deux conjoints atteindrait l'âge de 65 ans. Ce serait une façon de reconnaître la contribution de la personne au foyer. Pour ce qui est de l'homme . . . Les deux conjoints pourraient mettre leurs pensions en commun et avoir le même niveau de vie s'ils s'entendaient bien. Cependant, il y aurait deux chèques distincts. Qu'est-ce que vous en pensez?

M. Ryan: Nous n'avons pas discuté de cette question.

[Texte]

Mr. Antle: Except to say, I think, that we did agree with the assets being in the matrimonial situation equally credited. So I think it would probably lead eventually into that, but it is an area...

• 1000

Mrs. Killens: We are being asked by the women's group not to put the pension in the package of assets because it can be traded—I will give you the car and the bedroom set if you do not touch that pension. But a car wears out when a pension stays. So the committee is looking at the possibility of making it separate, not putting it into the assets.

Okay; thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): A couple of short questions, Mr. Chairman.

The representatives before us this morning leave us with a couple of problems. First of all, as I understood from the consensus of the representations made, you would rather make your populace more independent than dependent; and then secondly, I appreciate there is a concern for universal coverage, or as broad a coverage as is possible.

• 1005

Miss MacDonald emphasized the regional disparity, and the section on the native peoples points this out very dramatically on the basis that here is a group of your people dependent upon local and provincial assistance programs, spreading their OAS well beyond the actual recipient into a family grouping to receive that kind of benefit.

I wonder whether you could help us then on making any recommendation on how these people might be benefited. Are you saying that some way they should be included in the Canada Pension Plan because, as you have pointed out, they are most non-contributors and then their survivors are even worse off. If you spread this to the regional disparity, how are we going to look after these people?

Mr. Riach: That is a very very hard question, and we would not have a position on it. I wish we had.

Mr. Reid (St. Catharines): I do not want to belabour it, Mr. Chairman; I will just move on to the RPA approach, which would not apply to most of these people. You talk in terms of "the Registered Pension Account is good if universal and mandatory".

Now are you suggesting that the implementation of the RPA scheme or proposal could only be done if it were universal or mandatory? Would you support it otherwise on a voluntary basis where it could be used or implemented? Would you encourage a broader use of the RPA where it could be so used? Is it being offered by you—and I heard the representa-

[Traduction]

M. Antle: Nous avons quand même été d'accord avec le partage des biens de façon égale en situation de mariage. Le même principe s'applique probablement dans ce cas-ci, quoique...

Mme Killens: Les groupes féministes nous demandent de ne pas considérer la pension de retraite comme faisant partie de l'actif familial parce qu'elle peut être échangée: je te donne la voiture et les meubles de la chambre à coucher, si tu ne touches pas à cette pension. Mais une voiture peut se dégligner alors qu'une pension de retraite est un bien tangible. Le Comité envisage donc de considérer la pension de retraite comme étant un bien à part et non pas faisant partie de l'actif familial.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): J'aurais quelques questions très brèves à poser, monsieur le président.

Les représentants qui comparaissent devant nous ce matin nous laissent quelque peu perplexes. Tout d'abord, si j'ai bien compris ce qui a été dit, vous préféreriez rendre la population plus indépendante, mais par contre, vous demandez ensuite que les mesures de protection soient aussi larges que possible.

M^{lle} MacDonald a parlé des disparités régionales et le paragraphe portant sur les autochtones précise bien que vos gens dépendent des programmes d'aide locaux et provinciaux et que la sécurité de la vieillesse ne profite pas seulement aux bénéficiaires réels mais à toute la famille.

Je me demande si vous pourriez nous dire comment nous pourrions aider ces gens-là. Pensez-vous qu'ils devraient faire partie du Régime de pensions du Canada car pour le moment, et vous l'avez dit tout à l'heure, la plupart n'y cotisent pas, ce qui rend la situation de leurs survivants encore plus difficile. Si on tient compte des disparités régionales, comment allons-nous aider ces gens-là?

M. Riach: C'est là une question extrêmement difficile et nous n'y avons pas réfléchi, ce qui est dommage.

M. Reid (St. Catharines): Je ne voudrais pas m'attarder là-dessus, monsieur le président; je voudrais maintenant discuter du compte de pension enregistré dont d'ailleurs ne pourraient pas bénéficier la plupart de ces gens-là. Vous dites que le compte de pension enregistré est une bonne idée s'il est universel et obligatoire.

Pensez-vous que ce compte de pension enregistré ne devrait être créé que s'il était universel ou obligatoire? Accorderiez-vous votre soutien à cette idée si on pouvait y cotiser bénévolement? Encourageriez-vous un plus grand recours au compte de pension enregistré si c'était possible? Recommandez-vous, et j'ai entendu les témoignages présentés par la *Canada Life and*

[Text]

tion made by the private sector in the Canada Life and Health Underwriters—as your recommendation whereby coverage could be expanded on this basis of universal and mandatory?

Mr. Antle: I have been asked to comment on that. Again, I think from the association's point of view it is an area that we have not dealt with, and anything I say would not reflect the views of the Newfoundland and Labrador Association for the Aging. That is the first point that I would make there.

Within the group itself there may be different views, and I quite frankly think I would not want to comment at all on that point now.

Mr. Reid (St. Catharines): A very simple question, and I come back to my earlier comment, would you be opposed to the use of the RPA on a more selective basis and not necessarily being universal and mandatory?

Mr. Riach: We took our position on its being mandatory, but if the committee in its wisdom were to feel that it were possible to have something on a more selective basis, then I am sure we would support that.

The Chairman: I think it is important to note, along the line of questioning, that for reasons other than we care to admit, Newfoundland because of its high unemployment, because of the high degree of part-time workers, is going to be a leader in this sense: If you listen to some of the questions—I was going to come back to this unisex mortality, or unisex tables—the reason that is going to become a much more increasing problem in the country is that if you take a look at the emerging work pattern, it is going to lend itself more to this Registered Pensions Account. If we are looking at people wanting to become less dependent on government, more independent, that is going to become a more important vehicle, and the pressure is going to be building towards a money purchase plan. A money purchase plan is going to require some degree of flexibility on that unisex issue itself. It is just one small tip of the iceberg that is going to affect that area.

Up until now the majority of pension plans in the country have been defined benefit. I doubt, if we take a look at the numbers in Newfoundland . . . —because of the unemployment situation and your seasonal workforce—that defined benefits would be less here in Newfoundland than you would find elsewhere in the country. So as a result RPAs, I would think, would be a model that would be more adaptable to the work pattern that Newfoundland has than other parts of the country.

I have a feeling that as we go through this emerging work pattern in the country that is going to become of much more importance to the other provinces as well.

I note too, as well as Mr. Reid, that in your brief you have stressed very much your independence. Do you have any numbers? When we were in northern Canada, in Yellowknife and in Whitehorse, we found that there they have a much higher percentage of people who refuse to take old age security even though it is given to them, either through a lack of

[Translation]

Health Underwriters (Assureurs-vie du Canada), de rendre ce compte universel et obligatoire?

M. Antle: On m'a demandé de vous dire ce que j'en pense. Une fois de plus, il s'agit là d'une question à laquelle nous n'avons pas réfléchi et tout ce que je pourrais dire ne refléterait pas la position de la *Newfoundland and Labrador Association for the Aging* (Association pour les personnes âgées de Terre-Neuve et du Labrador): Voilà la première observation que je voulais faire.

Différents points de vue existent sans doute au sein de ce groupe et je vous dirais, en toute franchise, que je préférerais ne pas faire de commentaire là-dessus.

M. Reid (St. Catharines): Je voudrais vous poser une question très simple, et j'en reviens à ce que j'ai dit tout à l'heure. Vous opposeriez-vous à ce que le compte de pension enregistré soit utilisé plus sélectivement et qu'il ne soit pas nécessairement universel et obligatoire?

M. Riach: Nous pensons que ce compte devrait être obligatoire, mais si le Comité, dans toute sa sagesse, pensait que cela pourrait se faire de façon plus sélective, alors je suis sûr que nous donnerions notre aval à cette idée.

Le président: Je crois qu'il est important de noter au passage que pour des raisons que nous ne voulons pas forcément admettre, Terre-Neuve, en raison de son chômage élevé, en raison de l'importance des travailleurs à temps partiel, va jouer un rôle de meneur dans ce sens-là; si vous écoutez certaines des questions posées, et j'allais revenir à cette question de tableaux unisexes, ce problème va devenir de plus en plus important dans ce pays parce que les nouvelles habitudes de travail vont se prêter davantage à ce compte de pension enregistré. Si les gens veulent devenir de plus en plus indépendants et ne plus autant compter sur le gouvernement, ce compte va devenir de plus en plus important et des pressions vont s'exercer pour qu'un régime de souscription au comptant soit créé. Or, ce type de régime va demander une certaine souplesse pour ce qui est de la question des tableaux unisexes. Il ne s'agit là que du bout de l'iceberg.

Jusqu'à présent, la majorité des régimes de pension au Canada ont été des régimes à prestations déterminées. Je doute fort, en regardant la situation à Terre-Neuve, et je veux parler du chômage et de la force de travail saisonnière, qu'il y ait moins de régimes à prestations déterminées ici à Terre-Neuve qu'ailleurs au pays. Ainsi, les comptes de pension enregistrés s'adapteraient davantage à la situation de l'emploi à Terre-Neuve que dans d'autres régions du pays.

Par conséquent, j'ai l'impression que ce compte va devenir de plus en plus important pour les autres provinces également, en raison de ces nouveaux modèles de travail.

J'ai noté également, tout comme M. Reid, que vous avez beaucoup insisté sur l'indépendance économique dans votre mémoire. Avez-vous des chiffres à nous présenter? Lorsque nous étions dans le nord du Canada, à Yellowknife et à Whitehorse, nous avons constaté qu'un pourcentage beaucoup plus élevé des gens refusait de profiter de la sécurité de la

[Texte]

awareness or simply not wanting to. I just wonder whether you have any numbers here in Newfoundland on that.

Mrs. Paule: There are very few people who refuse OAS.

Mr. Riach: There is a point however that was made by the adviser of the Naskapi Montagnais Association, which may not have appeared in our quotation. It is the difficulty of many people in his area, among the peoples of whom he is writing, of knowing what there is available. It raises a point which if I may just make it very briefly, is the need for people to be able to obtain information, both in being able to apply for pensions and, when they wish to apply, being able to be given the advice they need to make proper applications. I think we do not always understand how isolated many people are and how unable they are to apply for what they are entitled to.

The Chairman: I have just one last question. You can teach me some things on this, I would hope. I was told when I came into the room that St. John's represents roughly 20% of the population of Newfoundland, which means that 80% are in much more isolated areas. I just wonder, off-hand are you aware of what kind of a support system is out there for the edlerly, either provincial top-up programs, or is it much more a reliance on volunteerism in the outports?

Mr. Ryan: There is no top-up on the old age security or anything of that nature, but there is a growing network of community assistance, and perhaps one of the others might care to review them.

Would you care to do that, Miss Nevitt?

Miss Nevitt: The only assistance I think of at the moment is neighbourliness. They tend to be much more neighbourly and help each other out, whereas in the urban area people who are in need find they cannot get the kind of help—or if it is available they have to pay for it. I think this is a very great asset around the bay area.

The Chairman: May I, on behalf of the committee, thank you, Mr. Ryan, and members of your committee for the work that you have done in this pension area and for what I feel is a very refreshing outlook on the pension issue here before us. Thanks again.

Mr. Ryan: Thank you. I would like to make a final comment.

We do appreciate your hearing us today and the courtesy of the discussions. We certainly do not envy the committee its task. It is a very great task. We hope that you are granted the wisdom to find the right course, and the determination to follow it through for the benefit of all Canadians.

Thank you very much.

[Traduction]

vieillesse alors que cet argent leur est versé parce qu'ils n'étaient pas au courant de ce programme ou simplement parce qu'ils n'en voulaient pas. Je me demande s'il y en a beaucoup à Terre-Neuve qui sont dans cette même situation.

Mme Paule: Il y a très peu de gens qui refusent la sécurité de la vieillesse.

M. Riach: Le conseiller de l'Association des Montagnais naskapis a cependant soulevé un point qui ne figurait peut-être pas dans notre citation. La plupart des gens dans sa région ne savent pas ce dont ils peuvent bénéficier. Si vous me permettez de soulever ce point très brièvement, je pense que les gens devraient pouvoir obtenir davantage de renseignements sur la façon de demander une pension de retraite, sur la période à laquelle ils peuvent demander cette pension et sur la façon de remplir ces demandes. Je crois que nous ne comprenons pas toujours à quel point de nombreuses personnes sont isolées et à quel point elles sont incapables de demander ce à quoi elles ont droit.

Le président: J'aurais une dernière question à poser. J'espère que vous pourrez m'éclairer à ce sujet. Lorsque je suis entré ici, on m'a dit que la ville de Saint-Jean représentait environ 20 p. 100 de la population de Terre-Neuve, ce qui veut dire que 80 p. 100 de cette population se trouve dans des régions beaucoup plus isolées. Pouvez-vous nous dire s'il existe des programmes d'aide pour les personnes âgées, par exemple à l'échelle provinciale, qui viendraient s'ajouter au programme du gouvernement fédéral, ou bien le bénévolat est-il important dans ces régions éloignées?

M. Ryan: Il n'existe pas de programmes qui viennent s'ajouter à la sécurité de la vieillesse, mais il existe un réseau de plus en plus important d'aide communautaire et un de mes collègues pourra peut-être en parler.

Voulez-vous le faire, mademoiselle Nevitt?

Mlle Nevitt: Je ne puis penser pour l'instant qu'à des rapports de bon voisinage. Dans ces régions, les gens ont tendance à être beaucoup plus aimables et à s'entraider alors que dans les régions urbaines, ceux qui sont dans le besoin n'arrivent pas à trouver l'aide nécessaire ou s'ils la trouvent, ils doivent payer. Je crois que c'est là un aspect très important dans la région de la baie.

Le président: Au nom du Comité, permettez-moi, monsieur Ryan, et membres de votre délégation, de vous remercier du travail que vous avez accompli dans ce domaine; à mon avis, vous nous avez présenté une perspective très originale à propos de cette question des pensions. Une fois de plus, merci.

M. Ryan: Merci. Je voudrais faire une dernière observation.

Nous vous remercions de l'occasion qui nous a été donnée aujourd'hui de comparaître devant vous, et nous avons apprécié la courtoisie de ces débats. Nous n'envions certainement pas le travail du Comité. C'est un travail très important. Nous espérons que vous saurez emprunter la bonne voie et que vous pourrez la suivre jusqu'au bout dans l'intérêt de tous les Canadiens.

Merci beaucoup.

[Text]

The Chairman: Thanks again, Mr. Ryan.

Next we have the Provincial Advisory Council on the Status of Women. We have Ann Bell, the president, and Dorothy Robbins and Nancy Riche. We will be momentarily with you.

Good morning, Miss Bell.

Ms Ann Bell (President, The Provincial Advisory Council on the Status of Women, Newfoundland and Labrador): Good morning.

• 1015

The Chairman: I know you were here from the very beginning, so I think you are aware of the format we like to follow. Perhaps you might want to introduce your two other colleagues at the table.

Ms Bell: Sure. Thank you very much. We are happy to be here to present to the committee the concerns of women in Newfoundland and Labrador.

On my right is Dorothy Robbins, who is the administrator of our council. On my left is Nancy Riche, who is a member of our council and has been a member since the inception of the council. Sitting in the audience, supporting our council this morning, are representatives of the Women's Institutes of Newfoundland and a group of women who are re-entering the work force, a Career Exploration for Women Group, here in St. John's.

Mr. Chairman and commissioners, I would like to address the concerns of women with regard to the pension system, and I would like to go through my brief with you.

Reform of the Canadian pension system is of primary concern to women. We now live an average of 10 years longer than men and our life expectancy is growing at a faster rate. Population projectionists predict that from the year 2000 on, more than 60% of Canadians over 65 will be women.

In this submission, the Provincial Advisory Council on the Status of Women, Newfoundland and Labrador, will make similar recommendations to those that have already been made by other women's groups. However, since Newfoundland is somewhat different from the other provinces, with our rural population and high unemployment rate, certain areas of reform, particularly pensions for homemakers, are of special interest to us.

Recent Newfoundland statistics: At present about 50% of women aged 65 and over who live in Newfoundland are single or widowed, compared to only 30% of men over 65 who are single or widowed.

In our province, 81% of the recipients of old age security also receive the guaranteed income supplement. The guaranteed income supplement, as you are aware, is given on the basis of financial need. The combined OAS and full GIS was just over \$509 per month for single persons during the second three months of 1983. The poverty line established by Statis-

[Translation]

Le président: Merci encore, monsieur Ryan.

Nous allons maintenant entendre les représentantes du Conseil consultatif provincial de la situation de la femme. Mesdames Ann Bell, présidente, Dorothy Robbins et Nancy Riche représentent ce Conseil.

Bonjour, madame Bell.

Mme Ann Bell (présidente, Conseil consultatif provincial de la situation de la femme, Terre-Neuve et Labrador): Bonjour.

Le président: Je sais que vous êtes là depuis le début, et vous devez être au courant de notre façon de procéder. Vous pourriez peut-être commencer par nous présenter vos deux collègues.

Mme Bell: Très bien. Merci beaucoup. Nous sommes heureuses de venir vous parler des préoccupations des femmes de Terre-Neuve et du Labrador.

A ma droite, Dorothy Robbins, administrateur de notre Conseil et, à ma gauche, Nancy Riche, membre du Conseil depuis la création de celui-ci. Dans l'assistance, il y a des représentants de l'Institut des femmes de Terre-Neuve ainsi qu'un groupe de femmes qui reprennent une vie active, et qui ont constitué, ici à Saint-Jean, un groupe qui s'occupe de trouver des possibilités de carrière.

Monsieur le président, messieurs les commissaires, je veux vous parler des points du système des pensions qui inquiètent les femmes, et pour commencer, je vais passer en revue mon mémoire avec vous.

La réforme du système canadien des pensions est de la plus haute importance pour les femmes. A l'heure actuelle, nous vivons en moyenne 10 ans de plus que les hommes et notre espérance de vie augmente à un rythme plus élevé que la leur. Les démographes prédisent qu'après l'an 2000, plus de 60 p. 100 des Canadiens de plus de 65 ans seront des femmes.

Dans cet exposé, le Conseil consultatif provincial de la situation de la femme de Terre-Neuve et du Labrador formule des recommandations semblables à celles que d'autres groupes de femmes sont venus vous présenter. Toutefois, puisque Terre-Neuve se trouve dans une situation un peu différente de celle des autres provinces, compte tenu de sa population rurale et de son taux de chômage particulièrement élevé, certains secteurs de réforme, en particulier les pensions destinées aux ménagères, nous intéressent tout particulièrement.

Statistiques récentes pour Terre-Neuve: A l'heure actuelle, 50 p. 100 des femmes de 65 ans et plus qui vivent à Terre-Neuve sont seules ou veuves alors que 30 p. 100 seulement des hommes de plus de 65 ans sont seuls ou veufs.

Dans notre province, 81 p. 100 des bénéficiaires de la sécurité de la vieillesse reçoivent également le supplément de revenu garanti. Comme vous le savez, le supplément de revenu garanti est calculé d'après les besoins financiers. Si l'on ajoute la sécurité de la vieillesse et le maximum du supplément de revenu garanti, pour le deuxième trimestre de 1983, pour une

[Texte]

tics Canada for a person living alone in a city is \$6,549, or \$546 per month. Single people living in rural areas have been assigned a poverty line of approximately \$400 per month. Therefore, the majority of single elderly Newfoundlanders are living below or close to the poverty line.

Newfoundland has lagged behind the other provinces somewhat in the labour force participation of women. Although dramatic increases did occur in the 1970s, the labour-force participation rate of women in 1982 was 39.2%, compared to a national rate of 51.6%. The number of women entering the labour-force is likely to continue to increase; however, given the present state of the economy, the high unemployment rate and the rural nature of our province, it is unlikely that jobs for all women who are available for work will be a reality for many years to come.

As in the other provinces, women in Newfoundland are clustered in low income jobs and on the average earn only 61¢ for every dollar earned by men. This means that their benefits from the Canada Pension Plan, which are earnings-related, are also lower than those of men.

Only about 38% of women in the labour force are covered by private employer-sponsored pension plans. Only a small number of employer-sponsored plans include survivor benefits. Those that do offer benefits to widows end them if the woman remarries.

Four out of ten marriages now end in divorce and the wife rarely gets a share of her former husband's pension rights. Only British Columbia and Manitoba have enacted family law legislation that recognizes pension assets as belonging to both partners in a marriage. In the other provinces there is no assurance that women will share equally in private pension plans. In a marriage both partners contribute to a pension plan since they both sacrifice some of their current income for future income. Unfortunately, many women have traded off their pension rights in divorce settlements for lump sum payments to meet immediate financial needs. Pension assets should remain pension assets. Divisions should not provide men with the pensions while elderly women who have been divorced remain poor because they were forced to make that choice due to financial needs around the time of divorce.

Registered retirement savings plans do not appear to be a source of pension income for many Canadian women. At present women hold only 23% of investments in registered retirement savings plans in Canada. Obviously, the tax benefits that come with these investments is not an attraction to women who are in the low income tax brackets.

[Traduction]

personne seule, il s'élevait à tout juste un peu plus de \$509 par mois. Or, le seuil de la pauvreté selon Statistique Canada pour une personne qui vit seule dans une ville est de 6,549 dollars, c'est-à-dire 546 dollars par mois. Pour les personnes seules qui vivent dans les régions rurales, le seuil de la pauvreté a été fixé à environ 400 dollars par mois. Par conséquent, la majorité des Terre-neuviens âgés qui vivent seuls sont en-dessous du seuil de la pauvreté ou du moins très proches.

Terre-Neuve est en retard sur les autres provinces pour ce qui est de la participation des femmes au marché du travail. Bien que cette participation ait augmenté considérablement pendant les années 70, le taux de participation des femmes à la vie active en 1982 était de 39.2 p. 100, comparé à une moyenne nationale de 51.6 p. 100. Le nombre de femmes qui reprennent leur vie active devrait continuer à augmenter. Toutefois, étant donné la situation actuelle de l'économie, le taux de chômage très élevé et les caractéristiques rurales de notre province, il est peu probable que toutes les femmes qui souhaitent travailler trouvent des emplois pendant encore un grand nombre d'années à venir.

Comme dans les autres provinces, les femmes de Terre-Neuve se regroupent dans les emplois mal payés et, en moyenne, elles gagnent 61c. pour chaque dollar que gagnent les hommes. Cela signifie que leurs prestations du Régime de pensions du Canada, qui sont liées aux gains, sont également plus faibles que celles des hommes.

Trente-huit p. 100 seulement des femmes qui travaillent souscrivent à un régime de pensions de l'employeur. Il y a très peu de régimes de pensions privés qui prévoient des prestations pour les survivants. Ceux qui offrent des prestations aux veuves les suppriment dès que la femme se remarie.

Quatre mariages sur 10 se terminent aujourd'hui par un divorce et il est très rare que la femme obtienne une part des droits à la pension de son ancien mari. Seuls la Colombie-Britannique et le Manitoba ont adopté des lois sur la famille qui prévoient que l'avoir sous forme de pensions appartient aux deux partenaires d'un mariage. Dans les autres provinces, rien ne prouve que les femmes auront une part égale des régimes de pensions privés. Dans un mariage, les deux partenaires contribuent au régime de pensions puisque tous deux sacrifient une partie de leur revenu immédiat pour le reporter sur l'avenir. Malheureusement, beaucoup de femmes ont renoncé à leurs droits à une pension au cours de règlement de divorce en échange d'un paiement global dont elles avaient besoin dans l'immédiat. Un avoir-pension devrait rester un avoir-pension. En cas de séparation, il n'est pas normal que ce soient les hommes qui conservent les pensions pendant que des femmes âgées continuent à vivre dans la pauvreté parce qu'elles ont été forcées de faire ce choix à cause de leurs difficultés financières au moment de leur divorce.

Les régimes d'épargne-retraite ne constituent pas une source de revenu de pensions pour beaucoup de femmes canadiennes. À l'heure actuelle, 23 p. 100 seulement des femmes ont investi dans des régimes d'épargne-retraite au Canada. De toute évidence, les avantages fiscaux que l'on peut tirer de ces investissements n'attirent pas les femmes qui ont, dans l'ensemble, de faibles revenus.

[Text]

A Fact Book on Poverty, published by the Canadian Council on Social Development, states that to be old and female is the best combination to ensure being poor in Canada. Unless we act now to make major reforms to the pension system, women who are presently in their twenties, their thirties, and forties will share the fate of older women today. It is a national disgrace that most elderly women who have spent their lives caring for others are rewarded by ending their lives in poverty.

The Chairman: Miss Bell, if I can interject, because your brief has been distributed to the committee members prior to this and most of us have had the opportunity to read it, perhaps you could just sort of do a brief overview. If there is something that you wanted to add that is not in the brief, you could do so. That would allow us more time to question, so we can maybe have a better idea of your Status of Women Council's position on some of the issues.

Ms Bell: All right. Mr. Chairman, I would then like to stress or talk to you about our basic recommendations.

We want to deal with the guaranteed income supplement. We feel that should be increased immediately to ensure that elderly people are not living below the poverty line as established by Stats Canada. We realize that pension reform will not help the elderly who are living in poverty now and that an immediate increase is necessary to single elderly persons with insufficient income. That is the first recommendation that we want to make.

The second recommendation that we want to make is mandatory inclusion of homemakers in the Canada and Quebec Pension Plans. I would like to comment on the mandatory aspect of it as well. We felt that the green paper was not sympathetic to this view, that they favoured expansion of survivor benefits and did not support the view of inclusion of homemakers in the Canada Pension Plan.

The philosophy behind that, which we would like to stress, is that the philosophy is that women are dependents. This is a philosophy that we want to get away from. Women are contributors to the Canadian economy in their own right, be they homemakers or be they women in the workforce. The philosophy behind the Canada Pension Plan when it was originally set up that women were dependent has to be changed. We feel that your mandate would be to address that.

The advisory council is pleased that the child care drop-out provision is now in place. I might add to that comment as well that for the past 10 years it has been the cry from women's groups across the country to have the child care drop-out provision included, as well as it has been the cry to have homemakers included in the Canada Pension Plan. It is now a reality that the drop-out provision will be included; however, so far the demand to have housewives included in the Canada Pension Plan has not been addressed, or certainly not to the favour of the women of the country.

The third area that we would like to address is the employer-sponsored pension plans. We feel that an expansion

[Translation]

Un rapport sur la pauvreté publié par le Conseil canadien du développement social explique que le meilleur moyen d'être pauvre au Canada est d'être âgée et femme. Si nous n'agissons pas dès maintenant, si nous n'apportons pas de réformes majeures au système des pensions, les femmes qui ont actuellement 20, 30 et 40 ans, partageront le sort des femmes âgées d'aujourd'hui. C'est une honte nationale que la plupart des femmes âgées qui ont passé leur vie à s'occuper des autres sont récompensées par la pauvreté à la fin de leur vie.

Le président: Madame Bell, permettez-moi de vous interrompre. Votre mémoire a été distribué d'avance aux membres du Comité et la plupart d'entre nous ont eu la chance de le lire. Peut-être pourriez-vous le passer en revue un peu plus rapidement. Si vous voulez ajouter des choses qui ne sont pas dans le mémoire, vous pouvez le faire. Cela nous donnera plus de temps pour vous poser des questions, et nous pourrions ainsi nous former une meilleure idée de la position de votre Conseil de la situation de la femme à ce sujet.

Mme Bell: Très bien. Monsieur le président, dans ce cas, je vais surtout insister sur nos recommandations fondamentales.

Je vais commencer par le supplément de revenu garanti. Il faudrait l'augmenter immédiatement pour que les personnes âgées franchissent le seuil de la pauvreté fixé par Statistique Canada. Nous savons parfaitement que la réforme des pensions ne fera rien pour les personnes âgées qui vivent actuellement dans la pauvreté et, pour cette raison, il est indispensable d'augmenter immédiatement les pensions des personnes âgées qui vivent seules avec un revenu insuffisant. Voilà pour notre première recommandation.

La deuxième recommandation, c'est que les ménagères aient droit automatiquement au Régime de pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec. Je reviendrai dans un instant sur l'aspect automatique. Il nous a semblé que le Livre vert n'était pas en faveur de cette solution, qu'il préférerait élargir les prestations aux survivants plutôt que d'inclure les ménagères dans le Régime de pensions du Canada.

Pour parvenir à cette conclusion, on part du principe que les femmes sont des personnes à charge. C'est justement ce principe que nous voulons éliminer. Les femmes contribuent à l'économie canadienne à part entière, qu'elles soient ménagères ou qu'elles travaillent à l'extérieur. Lorsque le Régime de pensions du Canada fut mis sur pied, les femmes étaient des personnes à charge et ce principe n'a plus sa raison d'être. Nous pensons donc que c'est un aspect que vous devez étudier.

Le Conseil consultatif est heureux de constater que la clause d'exclusion pour élever des enfants a été adoptée. J'ajoute que depuis 10 ans, des groupes de femmes dans tout le pays n'ont cessé de réclamer cette clause d'exclusion tout autant que les ménagères ont réclaté le droit au Régime de pensions du Canada. La clause d'exclusion est maintenant chose acquise, mais pour ce qui est du Régime de pensions du Canada, c'est certainement loin d'être chose faite, ou en tout cas, ce qui a été fait, n'est pas à l'avantage des femmes du pays.

Le troisième domaine que nous abordons, c'est celui des régimes de pensions privés. Nous estimons que pour améliorer

[Texte]

of the CPP and the QPP would be the basis of improving pensions for all women by ensuring equal access, but we also feel that employer-sponsored pension plans will continue to play an important role in the retirement income of Canadians, and that many improvements in these plans need to be made.

All employers should provide a pension plan; all employees should participate, including part-time workers. Vesting should be immediate, and both employee and employer contributions should be locked in. Pension plans should be portable. Pension plans should be protected against inflation. Pension credits accumulated during a marriage should be considered as family assets and equally split on divorce. Unisex mortality tables should be used to calculate pensions and pension options. Survivor benefits should be mandatory and should not cease on remarriage.

In dealing with these issues, I would just like to conclude by saying that an equitable system of retirement income for all Canadians must be the result of the current pension debate. We feel that much can be done to improve private pension plans, but the major improvements for all women will occur only with the expansion of the public system; that is, an expanded CPP-QPP to include homemakers. This is the basis of our pension system, and the opportunity to participate must be given to all Canadians.

• 1025

Employer-sponsored pension plans must also be expanded to cover all workers in the paid workforce. Many improvements are necessary. Some of the problems of earnings-related pensions will only be corrected with change in our present employment system. These include equal pay for work of equal value and affirmative action. However, the recommendations regarding private plans that our council and other women's groups have made would improve present pension plans for women in the paid workforce.

The only acceptable solution to our pension system is one that recognizes the equal status of women with that of men. Our present system is based on the traditional view of the family and men's lifestyles. Innovative changes based on the principle of equality are necessary if Canadians are to have a pension system that gives all elderly citizens a right to a retirement income that allows them to live a life of dignity.

The Chairman: Thank you, Ms Bell, for your presentation here this morning. I am sure you are aware that a majority of the recommendations in the green paper go a long way toward addressing some of the inequities that women now face in the pension system. I know it is not news to you nor to members of our committee that the majority of the recommendations we make are on women's issues. That is why we appreciate so much your organization's work in this area. Also, when we do

[Traduction]

les pensions de toutes les femmes en leur assurant un accès égal, il faudrait commencer par étendre le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec. Cela dit, les régimes de pensions des employeurs continueront à occuper une place importante dans le revenu de retraite des Canadiens. Très souvent, ces plans méritent d'être améliorés.

Tous les employeurs devraient offrir un régime de pensions. Tous les employés devraient y souscrire, y compris les employés à temps partiel. La dévolution devrait être immédiate, et les contributions des employés et des employeurs devraient être bloquées. Les régimes de pensions devraient être transférables. Les régimes de pensions devraient être protégés contre l'inflation. Les crédits de pensions accumulés pendant un mariage devraient être considérés comme un avoir familial et partagés également au moment du divorce. Les tables de mortalité unisexes devraient être utilisées pour calculer les pensions et les options de pensions. Les prestations aux survivants devraient être obligatoires et ne devraient pas être interrompues au moment d'un remariage.

Sur ces questions, je terminerai en disant que l'actuel débat sur les pensions devrait avoir pour résultat d'établir un système juste de revenus de retraite pour tous les Canadiens. Nous pensons que beaucoup de choses peuvent être faites pour améliorer les régimes de pensions privés. Cela dit, du point de vue des femmes, les principales améliorations ne peuvent venir que d'une expansion du régime public, c'est-à-dire un élargissement du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec qui comprennent les personnes au foyer. C'est le fondement de notre système de pensions et tous les Canadiens doivent pouvoir y participer.

Les régimes de pensions des employeurs devraient également être élargis et couvrir tous les travailleurs payés. Beaucoup d'améliorations s'avèrent nécessaires. Un des problèmes posés par les pensions liées aux gains ne sera résolu que par des modifications au système d'emploi actuel. Ces modifications sont, entre autres, un salaire égal pour un travail de valeur égale et les programmes d'action positive. Toutefois, les recommandations relatives aux régimes privés de notre Conseil et d'autres groupes de femmes amélioreraient les régimes de pensions actuels des femmes qui travaillent à salaire.

La seule solution acceptable est d'accorder aux femmes un statut égal à celui des hommes. Notre système actuel est fondé sur un mode de vie et une façon traditionnelle de voir la famille. Des innovations basées sur le principe de l'égalité sont nécessaires si les Canadiens veulent profiter d'un système de pensions qui accorde à tous les citoyens âgés le droit à un revenu de retraite qui leur permette de vivre dans la dignité.

Le président: Merci, madame Bell, pour cet exposé. Vous devez le savoir, la majorité des recommandations du Livre vert font beaucoup pour redresser les inégalités dont souffrent les femmes avec le système de pensions actuel. Tout comme les membres de notre Comité, vous savez que la majorité des recommandations que nous formulons portent sur la situation des femmes. C'est la raison pour laquelle les travaux de votre organisation nous intéressent particulièrement. De même, nous

[Text]

travel to get the kind of grass-root input that is necessary so that we take into consideration the various areas or regions of the country—because they differ, as you have heard this morning; the difference in guaranteed income supplement, as an example, is a percentage of the elderly's retirement income in Newfoundland compared to the national average, etc.

I am going to open it up for questioning, beginning with Miss MacDonald and Mr. Weatherhead, in that order. Then if other members of the committee want to just indicate . . . All right, I have the two there; we are set.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman. I am very pleased to hear the Provincial Advisory Council on the Status of Women presenting their brief again, and to say how I enjoy meeting with them again. It is not so long since I was here with you before. I welcome your back-up support too, because that is important not just from the symbolic point of view of being here this morning, but from an ongoing support that spreads throughout the province and indeed each province.

One of the more fundamental things that some of us have been saying on this issue at various hearings and meetings is that equitable pension systems or equitable pension incomes for women will only really come about when there are equitable salaries and wages for women in the workforce. As long as women remain at the lower levels of the income scale, unfortunately pensions are going to be at that lower level too.

A couple of the recommendations that you make I want to come to grips with. You talk about inclusion of homemakers in the Canada Pension Plan. As I am sure you are aware, this is not the first time this issue has been raised. I want to ask you if you can give us any idea of how you would see this working, because this is where a lot of the opposition comes to it. It is a great idea, yes, but . . . And the but says: How can you put it into effect?

We had a very good presentation yesterday, I may say, from the Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women, who presented at least some basic models. I wonder if you have given any consideration as to how it could be worded, particularly for those families and individuals—thinking particularly of single-parent mothers—who literally do not have the means to contribute to the Canada Pension Plan.

Ms Bell: I would like to comment, then I will pass it to my colleagues and ask them to comment as well, because we each have various ideas on this. I believe we have to have a basic philosophy right from the beginning, that the philosophy under which our pension system has been set up has to change. It has to change to recognize equal contribution of women in our whole economic picture—the whole economic picture of Canada, not just the wage earners. We have to see that the contribution that women make, either in the home or outside

[Translation]

devons absolument profiter de nos déplacements pour entendre des opinions comme les vôtres qui nous permettront de tenir compte des réalités régionales qui ne sont pas toujours identiques. Comme vous l'avez entendu ce matin, le supplément de revenu garanti fait presque systématiquement partie du revenu de la vieillesse des personnes âgées de Terre-Neuve, beaucoup plus que dans le reste du pays, etc.

Je vais maintenant ouvrir la période de questions et nous allons commencer par M^{lle} MacDonald qui sera suivie de M. Weatherhead. Par la suite, si d'autres députés souhaitent . . . Très bien, commençons par ces deux-là; allons-y.

Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président. C'est encore une fois un plaisir d'écouter un mémoire présenté par le Conseil consultatif provincial de la situation de la femme; je tiens à vous dire à quel point je suis heureuse de vous rencontrer une fois de plus. D'ailleurs, j'ai eu l'occasion de vous rencontrer ici-même il n'y a pas si longtemps. Le soutien que vous nous accordez nous est précieux car non seulement votre présence ici ce matin a-t-elle une importance symbolique, il est d'autant plus important qu'il se manifeste dans toute la province et dans chacune des provinces.

L'un des aspects les plus fondamentaux de cette question, une chose que certains d'entre nous ne cessent de répéter à l'occasion des audiences et des réunions, c'est que les femmes n'auront un régime de pensions équitable, un revenu vraiment équitable, que le jour où les femmes qui travaillent gagneront des salaires équitables. Tant que les femmes resteront au bas de l'échelle des salaires, les pensions resteront malheureusement en bas de l'échelle également.

Vous faites une ou deux recommandations qui m'intéressent particulièrement. Vous parlez de la nécessité d'inclure les ménagères dans le Régime de pensions du Canada. Vous devez le savoir, ce n'est pas la première fois que nous entendons parler de cette possibilité. Pouvez-vous nous donner une idée des moyens à utiliser pour y parvenir car c'est à ce niveau-là que l'opposition est la plus forte. Les gens disent, c'est une excellente idée, effectivement, mais ils ajoutent: comment l'appliquer?

Hier, nous avons entendu un mémoire excellent du Conseil consultatif de Nouvelle-Écosse sur la situation de la femme qui nous a proposé un certain nombre de modèles de base. Avez-vous réfléchi au mécanisme, en particulier pour les familles et les personnes seules—je pense en particulier aux mères célibataires—qui n'ont littéralement pas les moyens de contribuer au Régime de pensions du Canada.

Mme Bell: Je vais commencer par quelques observations puis, je demanderai à mes collègues de compléter, car nous avons chacune des idées personnelles à ce sujet. À mon avis, il faut commencer par arrêter les principes de base et ce sont justement les principes qui régissent notre système de pensions qui doivent changer. Ils doivent changer pour tenir compte de la contribution égale des femmes à notre économie, l'ensemble de l'économie canadienne, et l'ensemble des femmes, pas seulement celles qui ont un salaire. Nous devons reconnaître

[Texte]

the home, contributes to the whole mosaic of Canada; women are 52% of the population of this country, and their contribution has to be considered when we look at the whole picture. Therefore that philosophy has to change; it has to change right from the top down in order to include all women in the public pension plan. I think that is a basic philosophy, on which I really feel very strongly.

With regard to housewives, homemakers into the pension plan, I think we are going to have separate categories for separate groups of people. Right now there are groups of people who are excluded from the Canada Pension Plan. I do not have a model to give you, for example, to see how people who presently are on unemployment insurance can contribute to the Canada Pension Plan. By the same token, I cannot tell you how single parents who are not in the workforce can contribute to the Canada Pension Plan. But I feel there has to be some mechanism built in, and that mechanism will come down the line if the philosophy changes, if the philosophy recognizes the contribution women make in our work world and in our whole total picture. I think that is a basic premise that we have to go with.

With regard to the contribution of single parents who are making an income that is a minimum wage, for example, there has to be a subsidization level that will assist people who are at the lower end of the wage scale so that they can contribute to the pension plan.

Ms Dorothy Robbins (Administrator, The Newfoundland Advisory Council on the Status of Women): Basically, I think Ann is saying that we have to come to grips with the principle and then get at the mechanism. I think it is true that obviously we are going to have people who cannot afford to contribute, and they are going to have to be given some assistance to contribute in those years in which they cannot. Again, maybe an extension of the drop-out provision could be used as one model. Obviously, several areas are going to have to be looked at as to how we can equitably include homemakers in the plan. Some of them are going to be able to pay a contribution and others are not, but I think we would have to say that it would have to be mandatory for everybody or else we really do not feel it would work.

The Chairman: Miss MacDonald, before you go on, I have an important announcement, maybe for somebody in this room. If they have a green Oldsmobile with license plate ACD-972, it is about to be towed away. So if you have that kind of a car and you have the courage to announce that you are the guilty party, please go outside and prevent it.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I wonder if you would define what you mean by "homemaker". Also, I would like you to come to grips with a criticism of the approach that you have outlined and we have heard from time to time. You talked about the need for women in the home, particularly, to have pension plans in their own right to feel that this whole concept of dependency no longer exists. But a good many people will say that as long as the earning spouse—

[Traduction]

que la contribution des femmes, soit au foyer, soit à l'extérieur, est un élément indispensable de la mosaïque canadienne. Les femmes représentent 52 p. 100 de la population de ce pays et leur contribution ne saurait être ignorée si nous voulons voir l'ensemble de la situation. Par conséquent, ce sont les principes qui doivent changer, qui doivent changer du haut vers le bas pour que le régime public de pensions englobe toutes les femmes. À mon sens, c'est un principe fondamental, un principe auquel je tiens beaucoup.

Quant aux ménagères, personnes au foyer, je crois qu'il faudra prévoir des catégories distinctes pour des groupes distincts. Pour l'instant, certains groupes de gens sont exclus du Régime de pensions du Canada. Je ne peux pas vous suggérer un moyen pour faire contribuer au Régime de pensions du Canada les gens qui touchent actuellement de l'assurance-chômage. De la même façon, je ne sais pas non plus comment les parents seuls qui ne travaillent pas peuvent contribuer au Régime de pensions du Canada. Ce que je sais, c'est qu'il faudra trouver un mécanisme qui pourra répercuter à tous les niveaux ce changement de principes le jour où l'on reconnaîtra l'importance de la contribution des femmes dans le monde du travail et dans l'ensemble de notre réalité. Cela, c'est quelque chose de fondamental.

Quant à la contribution des parents seuls qui ont pour tout revenu le salaire minimum, par exemple, il faudra prévoir des subsides qui aideront les gens qui se trouvent en bas de l'échelle des salaires à contribuer au régime de pensions.

Mme Dorothy Robbins (administrateur, Conseil consultatif de Terre-Neuve sur la situation de la femme): Ce qu'Ann vous explique, dans le fond, c'est qu'il faut commencer par imposer le principe, le mécanisme suivra. De toute évidence, il y aura des gens qui n'auront pas les moyens de contribuer et qu'il faudra aider à effectuer ces contributions pendant les années difficiles. Je le répète, le modèle de la clause d'exclusion pour élever des enfants pourrait être repris. Il faudra bien sûr tenir compte de plusieurs facteurs pour trouver un moyen équitable d'inclure les ménagères dans le régime. Certaines d'entre elles seront en mesure de faire une contribution pendant que d'autres ne le pourront pas. Cela dit, il faut absolument que cela soit obligatoire pour tout le monde pour que cela fonctionne.

Le président: Mademoiselle MacDonald, je vous interromps un instant pour une communication urgente qui intéresse peut-être quelqu'un qui est dans la pièce. Il y a une Oldsmobile verte immatriculée ACD-972 qui est sur le point d'être remorquée. Si c'est votre automobile, et si vous avez le courage de reconnaître votre culpabilité, dépêchez-vous d'agir.

Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais que vous me donniez votre définition de «ménagère». J'aimerais également savoir ce que vous pensez d'une critique que nous avons entendue à plusieurs reprises à propos de votre position. Vous dites que les femmes au foyer, tout particulièrement, ont besoin d'avoir un régime de pensions en propre pour se convaincre qu'elles ne sont plus dépendantes. Or, beaucoup de gens estiment que tant que c'est le gagne-pain—le plus souvent

[Text]

in most cases, the husband—is making the contributions to the Canada Pension Plan for the spouse at home, she is still in a position of dependency. So what have you changed? I would like to hear your response to that, because it can be helpful when some of the rest of us are answering it.

So there was first of all your definition of homemaker.

Ms Bell: Some groups have defined homemakers as specifically people who have children under the age of seven or have dependent relatives living with them at home. I would not put that category, particularly for women in Newfoundland. I would say that homemakers are people who are in the home and work within the home, because we have to recognize the fact that for a lot of people, a lot of women are homemakers, and not necessarily by choice. If you cannot get a job, you cannot get a job; there is no employment. You are not out in the workforce. That is a category you have to look at.

• 1035

I would look at all women who are in the home. I feel that a family unit as a family decides what they are going to do with their income. We get this argument on every side. It is the same old argument with matrimonial property assets: they say there are business assets and matrimonial property assets. Well, a family decides what the assets of the marriage are and where they are going to put those assets. The family decides whether they are going to put them into a home, or buy stocks, or what they are going to invest their money in. Once a family decides what their income is and how they are going to handle it, I think it is as a family unit. It is not for us to decide that and define homemaker. I think that is the family unit and the family unit will decide that.

The Chairman: Your last question.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Just a brief question, because there will be others who will want to ask about your approach to employer-sponsored pensions. In your first recommendation, with regard to employer-sponsored pensions, you say:

All employers should provide a pension plan. All employees should participate, including part-time workers.

You would make this mandatory in law. What if a firm, a small business, a grocery store operating with a very minimal margin of profit could not do that, it would mean closing down the business, it would mean that they could not carry it, what then? Would you see any kind of extension or discretion being allowed that would make the system more flexible than saying if it is not mandatory you are out?

Ms Robbins: I have been addressing my concerns to the concerns of women and we are looking at the overall problem that faces women. We know that the majority of part-time workers are women; we know they have no benefits; we know they have no job security; we know they have no sick time; we know they have nothing—they have no pension plans. The biggest percentage of part-time workers are women; you can

[Translation]

le mari—qui effectue les contributions au Régime de pensions du Canada, au nom du conjoint qui reste à la maison, elle restera dans une position de dépendance. Qu'aurez-vous changé alors? J'aimerais savoir ce que vous en pensez car nous aurons nous-mêmes à répondre à cette question.

Donc, pour commencer, votre définition d'une ménagère.

Mme Bell: Certains ont déterminé que les ménagères étaient les femmes qui ont des enfants de moins de sept ans ou encore des parents à charge qui vivent avec elles. Je ne suis pas d'accord, en particulier pour les femmes de Terre-Neuve. À mon avis, les femmes au foyer sont celles qui restent à la maison, qui travaillent chez elles, car il faut bien se dire qu'il y a beaucoup de femmes qui sont des ménagères, et pas forcément de plein gré. Si vous ne trouvez pas de travail, vous ne trouvez pas de travail, il n'y a pas de travail: vous ne faites pas partie de la main-d'oeuvre active. Cela est une catégorie en soi qu'il faut prendre globalement.

Prenez toutes les femmes au foyer. Je considère que c'est la famille, la cellule familiale qui décide ce qu'elle va faire de son revenu. C'est toujours le même débat qui se poursuit et qui commence avec la définition des biens matrimoniaux: On veut distinguer entre les biens appartenant à la société et ceux appartenant au ménage. À mon sens, c'est la famille dans son ensemble qui décide ce que seront les biens du mariage et à quoi ils seront employés. La famille décide si elle va s'en servir pour acheter une maison, ou des actions ou de toute autre utilisation qui en sera faite. Une fois que la famille décide quel est son revenu et comment elle va le gérer, c'est là une décision de la cellule familiale. Ce n'est pas à nous d'en décider et de définir la notion de personne au foyer. C'est la cellule familiale qui compte et c'est elle qui en décide.

Le président: Votre dernière question.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Juste une brève question car d'autres souhaiteront s'entretenir avec vous des régimes de retraite d'entreprises. A ce sujet, vous dites dans votre première recommandation:

Tous les employeurs devraient mettre sur pied un régime de pensions. Tous les employés devraient y participer, y compris les employés à temps partiel.

Vous voudriez inscrire cela dans la loi, le rendre obligatoire. Mais qu'arriverait-il si une société, une petite entreprise, une épicerie de quartier qui ne dispose que d'une marge bénéficiaire très minime, n'avait pas les moyens de le faire? Cela l'obligerait à fermer, faute de moyens. Envisagez-vous une certaine flexibilité du système pour éviter ce genre de situation?

Mme Robbins: Nous avons abordé ce problème sous l'angle des femmes et des problèmes auxquels elles se heurtent. Vous savez que la majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes; nous savons qu'elles ne bénéficient pas des avantages sociaux ordinaires, ni sécurité d'emploi, ni congé de maladie, ni régime de pensions—rien. La majorité des employés à temps partiel sont des femmes, vous pouvez aller n'importe où, vous

[Texte]

go anywhere in this city and find large numbers of part-time people. That is always one of the excuses used by industry and by business—they cannot afford it. It is the same reason we were given just recently as to why they could not increase the minimum wage by 25¢. They are looking at that large segment of the population, the women, who are the vulnerable group, who are the people who are suffering because of this. It is always the same argument.

I think we have to have a basic guideline to go by. I think if they had to provide pension plans in the same way that they have to pay unemployment insurance . . . When unemployment insurance came in, businesses said they could not do that either, because they were going to go under. When the CPP came in they said they could not contribute to that because they were going to have to close their doors, they were going to have to lay off all their people. That is the same argument we get all the time. But we must remember that it is the women of this country who are suffering—and it is very few, by and large . . . because they are in that large segment of the population who do not receive these benefits.

Nancy, do you want to comment on that as well?

Ms Nancy Riche (Council Member, Provincial Advisory Council on the Status of Women, Newfoundland and Labrador): Just a bit.

I am a student of the pension system. I have learned a tremendous amount just this morning. I think I will probably articulate a position now that may be completely different from this brief.

The more we discuss it as income related, the more I hear the discussion about homemakers, the more complicated it becomes, because we keep trying to relate it to income. If the homemaker does not have an income, she cannot contribute and there is the argument of dependency on the spouse. Then you have all these people who do not have a spouse—I would have terrible problems if I did not have my own pension plan, because I do not have a man either. So the whole thing is trying to come together in my head.

If we are going to talk about employer-sponsored pension plans, we have to accept the fact that no matter what benefits the worker has won or has negotiated—I have not found any yet that the employer has given without something coming from the other side—very clearly every benefit is part of the package. No employer has come in with a health and insurance plan with a 75% employer contribution unless that has come off the package somewhere else. The worker did not even get a statutory holiday unless it came off the package.

I think total compensation, whether you agree or disagree, is there and has always been there. I expect the employer, the small business person, to say these kinds of things. In fact, from the small business person's point of view he may be absolutely correct. That is when I start getting confused. While we keep talking about the employer thing, there are going to be some places where perhaps that person cannot do it, so maybe that is not the road to go at all.

[Traduction]

les trouverez en grand nombre. L'industrie et le patronat invoquent toujours la même excuse, disant qu'ils n'ont pas les moyens. C'est exactement la même que celle qu'ils ont invoquée récemment pour refuser une augmentation du salaire minimum de 25c. Pourtant nous avons là un groupe très nombreux et très vulnérable, celui des femmes, et ce sont elles qui souffrent de cela. C'est toujours les mêmes arguments que l'on invoque.

Je pense qu'il nous faut un principe de base. S'ils étaient obligés d'offrir un régime de pensions de la même façon qu'ils sont obligés de cotiser à l'assurance-chômage . . . Lorsqu'on a introduit l'assurance-chômage, le patronat a prétendu aussi qu'il n'en avait pas les moyens, que les entreprises seraient acculées à la faillite. C'était la même chose lorsqu'on a introduit le Régime de pensions du Canada, ils disaient qu'ils ne pouvaient pas payer, qu'ils seraient obligés de licencier leur personnel. C'est toujours le même argument que l'on invoque, mais il ne faut pas oublier que ce sont les femmes de notre pays qui souffrent car elles sont majoritaires dans cette catégorie de population qui ne bénéficie pas des avantages sociaux.

Nancy, avez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Nancy Riche (membre du Conseil, Conseil consultatif provincial de la situation de la femme, Terre-Neuve et Labrador): Oui, quelques mots.

Je commence seulement à connaître le système des pensions et j'en ai énormément appris ce matin. Je vais peut-être formuler une position maintenant qui différera complètement de celle du mémoire.

Plus on fait intervenir la question des revenus, plus on parle du cas des femmes au foyer et plus la question devient complexe car on essaye toujours de tout ramener au revenu. Si la femme au foyer n'a pas de revenu, elle ne peut cotiser et elle se trouve à la merci de son conjoint. Ensuite vous avez le cas de tous ceux qui n'ont pas de conjoint—si je n'avais pas mon propre régime de retraite, j'aurais des problèmes terribles car je n'ai pas non plus de mari. Tout cela commence à former un ensemble cohérent dans mon esprit.

Lorsqu'on parle de régimes de retraite d'entreprises, il faut bien savoir que toutes les prestations qui sont consenties aux travailleurs ou qui ont été négociées réduisent d'autant le salaire propre. Aucun employeur n'a jamais accepté de cotiser à 75 p. 100 à un régime d'assurance-maladie et d'assurance sans récupérer ce montant sur les salaires. C'est le cas même des congés payés.

Que cela nous plaise ou non, c'est le concept de la rémunération totale qui compte. Le patronat, le petit employeur a peut-être parfaitement raison de raisonner ainsi. C'est là que les choses se compliquent car, dans le cas des entreprises qui n'ont pas les moyens d'assumer cette charge, ce ne sera peut-être pas une solution du tout.

[Text]

It is interesting that when we talk about a 25¢ minimum wage increase, or we talk about a percentage for the part-time employee, because it would very likely have to come on a pro rata basis, the company would close down. But if we get Chrysler or Dome, who are millions and millions and millions of dollars . . . , we have a subsidy from the government. I think we have to look at both of these. When the employer could not pay the minimum wage, where was the subsidy from the governments to assist in that kind of thing?

As I say, I am a student of pensions and by the end of today I am going to be completely finished with employer-sponsored plans, I can tell. But I think . . .

The Chairman: By noon.

Ms Riche: But I think the important thing is that it is part of the package. The great cry that they will close up if they have to do this is just their way, and has always been their way, of fighting any increase or any cut into their profits.

The Chairman: Mr. Weatherhead and Mr. Miller, in that order. Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. It is hard to criticize a paper, Mr. Chairman, with which you almost completely agree. Of course we are here not just to criticize. I may say that I am very impressed with the passionate defence of the needs of women in the paper. As the chairman has stated, pension reform relates very greatly to the needs of women and I think in this paper you have zeroed in on two or three main areas where the need is very great.

I may still be debating this issue for the next few weeks—we are trying to write a report by the middle of November, to be published around the end of the year. I may say that at the present time the only things I would question in your paper, Mrs. Bell and your committee, would be perhaps the question of immediate vesting rather than, say, two-year vesting; secondly, I am not too sure about mandatory private pension plans, because—as I think some of your colleagues are recognizing—there may be some real problems about that.

Going back to the homemakers issue, the homemakers pensions issue, Miss MacDonald was putting some of the criticisms we have been hearing around the country. I guess one of them—and it is hard to know just how great it is, but I think it is below the surface just the same and it comes to the surface every so often—is the idea that a lot of the women in the workforce usually go home and have to do their homemaking functions, so to speak, in the evenings and on the weekends. Is it very fair, then, to treat the homemakers who stay at home all the time . . . —whether they need to or not, whether there are jobs for them out in the workforce or not . . . —differently from the women who are in the workforce and who have to go home and do their homemakers' functions too?

Ms Bell: Whoever said everything has to be fair and you have to treat all people alike? We can use the example of child care. In some provinces we have subsidized child care for

[Translation]

C'est d'ailleurs paradoxal, car lorsqu'il s'agit d'accroître le salaire minimum de 25c., et même seulement d'un petit pourcentage de cette somme, car l'employé à temps partiel n'en toucherait pas la totalité, l'entreprise risque d'être acculée à la faillite. Par contre, dans le cas de grosses sociétés comme Chrysler ou Dome où des millions et des millions de dollars sont en jeu, celles-ci bénéficient d'une subvention du gouvernement. Il faut donc regarder les deux cas. Lorsque l'employeur ne peut pas accroître le salaire minimum, où sont les subventions du gouvernement pour l'aider?

Comme je l'ai dit, j'en apprend beaucoup sur les régimes de pensions et j'en aurai terminé d'ici ce soir avec les régimes de retraite d'entreprises, je le sens. Mais je pense . . .

Le président: D'ici midi.

Mme Riche: Mais ce qui compte, c'est que ces charges font partie de l'ensemble du coût réel. La menace de fermer leurs portes est simplement leur façon, comme elle l'a toujours été, de combattre toute augmentation de salaire ou toute réduction des profits.

Le président: M. Weatherhead et M. Miller, dans cet ordre. Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Je vous remercie, monsieur le président. Il est difficile de critiquer un exposé que l'on approuve presque entièrement, monsieur le président. Evidemment, notre rôle n'est pas seulement de critiquer et je dois dire ici que je suis très impressionné par la vigueur avec laquelle on prend ici la défense des femmes. Comme le président l'a dit, la réforme des pensions touche de très près aux besoins des femmes et je crois que vous avez mis en lumière ici deux ou trois domaines où ces besoins sont très grands.

Nous allons certainement encore débattre de cette question pendant quelques semaines—nous essayons de terminer notre rapport d'ici le milieu du mois de novembre pour qu'il soit publié vers la fin de l'année. La seule chose qui me paraît contestable pour le moment dans votre mémoire est la question de la dévolution immédiate par opposition à une dévolution après deux ans; ensuite, je ne sais trop que penser des régimes de pensions privés obligatoires car cela risque de poser des problèmes certains, ainsi que certains de vos collègues commencent à s'en rendre compte.

Pour en revenir à la question des femmes au foyer, M^{lle} MacDonald a bien exprimé les critiques que nous avons entendu faire un peu partout. L'une des doléances—je ne sais pas si elle est très répandue mais elle se fait jour néanmoins très souvent—est que les femmes qui travaillent à l'extérieur, lorsqu'elles entrent chez elles, doivent s'occuper du ménage le soir et pendant les fins de semaine. Est-il donc juste, dans ces conditions, de traiter les femmes au foyer qui passent tout leur temps à la maison—qu'elles y soient contraintes ou non, qu'elles puissent trouver des emplois à l'extérieur ou non—différemment des femmes qui travaillent à l'extérieur et qui doivent rentrer chez elles pour faire le ménage également?

Mme Bell: Qui a dit que tout doit être équitable et qu'il faut traiter tout le monde de la même façon? Prenons le cas de la garde des enfants. Dans certaines provinces, les femmes qui

[Texte]

women who are in the workforce; the women who are at home do not get subsidized child care, and they too care for their children. Who says that there is anything necessarily wrong with that?

• 1045

I have been involved with the women's movement for a good many years in Canada and in Newfoundland. I have been meeting with women right across this country and have attended many national conferences and meetings. You have individuals, yes, who disagree with the concept of the inclusion of homemakers in the pension plan, but the major groups speak very strongly and very supportively of inclusion of housewives in the Canada Pension Plan. As I said, you have individuals, yes; but by and large the majority of the major groups will support the inclusion of homemakers in the pension plan. They have done a lot of research and they have had a lot of resources available to them, and I think it is very important to recognize that.

Mr. Weatherhead: You are talking about my own sympathies in the matter, but I am telling you that around the country we have probably more women's groups that are against homemakers' pensions per se than the other way around. At the national level, at the provincial level and at the labour level, that is what the situation is. They have other very well thought-out reasons—and Mr. Miller and others may get into them—as to why they think there are other alternative ideas as good or better.

But it is not a clear-cut result as far as women's groups in the country are concerned. That is why, for those of us such as myself who are instinctively in favour of what you are putting forward here today, we are hearing from a lot of your own constituency saying really we had better go some other way, say an expansion of the CPP. If we expand the CPP to 50% of the average industrial wage, go in for the credit splitting and that sort of thing, we will get the same result and maybe a better result in homemakers' pensions.

Now, you have mentioned expansion of CPP in passing, but I do not think you have mentioned it with respect to going from 25% to a higher figure, have you? What do you think about that?

Ms Bell: Dorothy, do you want to address that?

Ms Robbins: I think basically we did not look at the details; but in talking about the problems of homemakers' pensions and how to include all women, we came to the conclusion that it would more than likely happen through an expansion of the public system rather than an expansion of the private system. Therefore, we are coming down on the side of supporting an expansion of the Canada Pension Plan.

The amount it should be expanded we have not addressed specifically, but I think we would have to say we would support certainly a gradual expansion up to at least 50% of the average industrial wage.

Mr. Weatherhead: Most of the women's groups have talked in terms of 50%.

[Traduction]

travaillent à l'extérieur touchent des subventions pour la garde de leurs enfants; celles qui restent au foyer ne touchent pas de subventions et pourtant elles s'occupent bien de leurs enfants. Qui prétend que cela est fondamentalement mauvais?

Cela fait de nombreuses années que je milite dans les mouvements féminins au niveau national et à Terre-Neuve. J'ai rencontré des femmes de tout le pays et assisté à de nombreuses conférences et réunions nationales. Certaines personnes, c'est vrai, sont opposées à la participation des femmes au foyer au régime de pensions, mais la majorité sont très fortement en faveur de leur participation au Régime de pensions du Canada. Il y a des exceptions, c'est vrai, mais dans l'ensemble la majorité des principaux groupes sont en faveur et cela après avoir fait de nombreuses recherches au moyen des ressources considérables dont ils disposent, il est important de le souligner.

M. Weatherhead: Je penche moi-même dans ce sens et je vous indique simplement qu'il y a davantage de mouvements féministes opposés à la participation des femmes au foyer que l'inverse. Voilà la situation au niveau national, et même au niveau provincial et au niveau des syndicats. Ils avancent à cela de très bonnes raisons—et M. Miller et d'autres voudront peut-être vous les énoncer—qui font qu'ils trouvent que d'autres moyens vaudraient aussi bien sinon mieux.

Le point de vue des mouvements féminins n'est donc pas si tranché que cela et c'est pourquoi ceux d'entre nous qui penchent instinctivement dans le même sens que vous entendent souvent des mouvements féminins eux-mêmes dirent qu'il vaudrait mieux choisir une autre voie, par exemple l'élargissement du RPC. Si l'on porte celui-ci à 50 p. 100 du salaire industriel moyen, avec partage des crédits et ce genre de choses, nous obtiendrons le même résultat et peut-être même mieux pour les femmes au foyer.

Vous avez mentionné en passant l'élargissement du RCP, mais je ne pense pas que vous l'ayez traité sous l'angle d'une augmentation de la pension par rapport aux 25 p. 100. Qu'en pensez-vous?

Mme Bell: Dorothy, voulez-vous répondre?

Mme Robbins: Nous ne sommes pas allées dans le détail mais, dans le cas des femmes au foyer, nous sommes parvenues à la conclusion que la solution la plus probable résidera plus dans l'élargissement du régime public que dans celui des régimes privés. Par conséquent, nous sommes en faveur de l'élargissement du Régime de pensions du Canada.

Nous n'avons pas vraiment traité du montant de cette augmentation, mais nous serions certainement en faveur d'une hausse graduelle jusqu'au niveau d'au moins 50 p. 100 du salaire industriel moyen.

M. Weatherhead: La plupart des mouvements féminins ont cité ce chiffre de 50 p. 100.

[Text]

Ms Robbins: We would agree with that, I would say.

Mr. Weatherhead: Despite the fact that we have to probably increase the premiums on the CPP to perhaps 8% or 9% to make it on a proper pay-as-you-go basis, if the CPP were increased to 50% from 25%, that would be a very substantial additional increase in the premiums, too. Have you considered whether or not people can afford that?

Ms Robbins: When you look at the subject of pensions, I think you have to realize that when you are paying into a pension plan you are putting money away for your future income. So even though you are paying more up front, so to speak, you are also going to get more down the road. So I think we have to look at both. You cannot consider one without considering the other. What you are paying in is also going to lead to more security in your retirement years. So I think you have to consider that together, that we have to pay the price now in order to be able to live at a more decent standard of living in our retirement years.

Mr. Weatherhead: Thank you.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would just pursue a little bit along the lines of Mr. Weatherhead initially. One of the concerns I think we all have is how to include homemakers, how to recognize the work that is done in the home; whether it is done as a homemakers' pension or credit splitting I guess is the big debate. I think maybe I can give assurance that the committee is going to deal with that situation in one way or the other, and hopefully the recommendations that come out of this committee will see a major improvement for women in particular.

I want to ask, in a general area, if you have looked at replacement income. What level of replacement income in retirement should women be looking at? I ask that in particular, because if homemakers are included in the Canada Pension Plan and Quebec Pension Plan at the present rate of replacement, which is 25% of the average industrial wage, it really does not provide a great pension in retirement unless there is some supplement through old age security or private sector plans.

Have you looked at it in terms of what your recommendations would provide as a replacement income? Do you think the recommendations here would really get away from other supplements, whether they are provincial top-ups or guaranteed income supplement?

Ms Bell: Like Nancy, we are all students of the pension system, and none of us is expert in the area. We have really addressed the problem—and I am not evading your question—we have really addressed the concern that women are the victims. The women are the poor people and they are the people who do not have pensions.

Regarding the mechanism, no, we have not addressed the mechanism. Is that the answer to your question? We have not addressed the mechanism.

Mr. Miller: Okay.

[Translation]

Mme Robbins: Je pense que nous partagerions ce point de vue.

M. Weatherhead: Même si cela nécessite que le montant des cotisations passe à 8 ou 9 p. 100, ce qui serait une augmentation très substantielle. Vous êtes-vous demandé si les gens auront les moyens de payer un tel niveau de cotisations?

Mme Robbins: Lorsqu'il s'agit de pensions, les gens doivent savoir que ce qu'ils versent dans un régime constitue en quelque sorte une épargne pour l'avenir. Donc, même si l'on paie plus dans le temps présent, on touchera davantage plus tard et on ne peut donc pas distinguer entre les deux termes de l'équation. Ce que vous payez maintenant de plus vous assure une meilleure sécurité à la retraite. Il faut donc juger sur l'ensemble et savoir qu'il faut payer le prix maintenant si l'on veut disposer d'un niveau de vie plus décent à la retraite.

M. Weatherhead: Je vous remercie.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Je vous remercie, monsieur le président.

J'aimerais rester un peu dans le domaine abordé par M. Weatherhead. L'un de nos sujets de préoccupation est le moyen d'inclure les femmes au foyer, de reconnaître le travail qui se fait à la maison, et le grand débat est de savoir s'il vaut mieux procéder par un partage des crédits de retraite ou une pension distincte. Je peux vous donner l'assurance que le Comité s'attaquera à ce problème et l'on peut espérer que nos recommandations apporteront une amélioration considérable au sort des femmes.

Sur un plan plus général, vous êtes-vous intéressées au revenu de substitution. Quel niveau de revenu de substitution les femmes retraitées devraient-elles toucher? Je vous pose la question car à l'heure actuelle, dans le cadre du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, le montant de la pension est de 25 p. 100 du salaire industriel moyen, ce qui ne suffit pas à moins qu'elle soit complétée par des pensions privées ou par des prestations de sécurité de la vieillesse.

Quelles recommandations feriez-vous en ce qui concerne le montant du revenu? Pensez-vous que ces recommandations permettraient d'éliminer les autres compléments, qu'il s'agisse de compléments provinciaux ou de l'allocation de revenu garanti?

Mme Bell: Comme Nancy, nous sommes tous des profanes en matière de pension. Le principal problème à nos yeux est que les femmes sont les victimes, les femmes sont pauvres et ne touchent pas de retraite.

En ce qui concerne le mécanisme à suivre, nous n'y avons pas réfléchi. Est-ce la réponse à votre question? Nous ne proposons aucun mécanisme en particulier.

M. Miller: Bien.

[Texte]

Ms Bell: Nancy, do you want to speak to this?

Ms Riche: No, we have not addressed it, but I would agree that it would have to be. Obviously, if it is going to stay at 25%, then there has to be some topping up. It would just be having the homemakers contribute and still end up as poor as they are now when they have not contributed. With the average industrial wage around \$18,000, that is just . . .

Mr. Miller: Okay, I will go on to two other things.

The child-rearing drop-out has been adopted by all the provinces now and is indeed in place. We have had some suggestions that, rather than just applying to ages one to seven, there is some indication it is sometimes more important for one of the parents to be home at ages 13 to 15 or 9 and 10. Would you have any suggestions on whether or not we should be more flexible about the period of drop-out and the age requirements for that drop-out?

Ms Bell: We have not addressed that specifically, but I would feel that flexibility should be built into the system for the same reason that some families might feel they would much prefer to take that seven-year period, or what period, between the ages of 10 and 17 rather than between the ages of 1 and 10. I think, like family income, we have to let the family decide if one spouse is going to work or two spouses are going to work and if they are going to stay at home in the first 10 years or in the last 10 years their children are at home. I would feel that has to be a family decision.

That flexibility has to be built in, because we are not only talking about children under the age of seven; we are talking about disabled relatives; we are talking about a grandmother who comes to live, and the person has to stay out of the workforce and look after grandmother in the home. We must have that flexibility built into that.

Women have already found, when the flexibility has not been built into policies, there are problems. The maternity benefits for unemployment insurance are a good example there. The benefits say, for example, you must take so many weeks after the child is born. Well, I get a woman who calls me at the office and says: I had my baby in the hospital, and it was premature. I was only in the hospital three days and I am well; the baby is only four pounds and it has to stay in the hospital for two months. So I am ready to go back to work now and I cannot go back. If I go back, when the baby is ready to come out of the hospital I will want to take my maternity leave. But it is all gone; I do not have that flexibility.

So that is what I am saying. There must be that flexibility built into everything that concerns women, that affects their lives. This is something that has to be an individual responsibility. If a woman has a baby and the baby is in hospital for two months and she wants to take her maternity leave when she brings that newborn home, she cannot do it; it is already used up.

[Traduction]

Mme Bell: Nancy, avez-vous quelque chose à dire là-dessus?

Mme Riche: Non, nous n'en avons pas traité, mais il est évident qu'il faudra des compléments de revenu. Si le taux doit rester de 25 p. 100, il faudra bien compléter cette pension d'une façon ou d'une autre car autrement les femmes au foyer cotiseraient, mais au bout du compte resteraient aussi pauvres que si elles ne l'avaient pas fait. Avec un salaire industriel moyen tournant aux alentours de 18,000 dollars, cela ne ferait que . . .

M. Miller: D'accord, je vais passer à deux autres points.

Toutes les provinces maintenant ont adopté le système de l'exclusion pendant les années où les femmes s'occupent de leurs enfants. Cependant, certains pensent que plutôt que de n'appliquer cette période d'exclusion qu'à l'âge de un à sept ans, il est plus important que l'un des parents reste à la maison pour s'occuper des enfants entre les âges de 13 à 15 ans ou de 9 et 10 ans. Pensez-vous qu'il faudrait adopter un système plus flexible concernant la période d'exclusion et les tranches d'âge où l'exclusion s'applique?

Mme Bell: Nous n'en parlons pas en détail, mais je pense que le système devrait être plus souple car certaines familles préféreraient prendre cette période de sept ans plutôt entre l'âge de 10 et 17 ans qu'entre l'âge de 1 et 10 ans. Je pense que, là encore, il faut laisser la famille décider si un conjoint va travailler ou les deux et si l'un ou l'autre va rester à la maison pendant les dix premières années de l'enfant ou dans les dix dernières. C'est un choix que la famille devrait posséder.

Une certaine souplesse est indispensable car il ne s'agit pas ici seulement des enfants âgés de moins de sept ans mais également des parents invalides, d'une grand-mère qui vit au foyer et qui oblige l'un des partenaires du couple à rester à la maison pour s'en occuper. Il faut donc que le système soit suffisamment flexible pour tenir compte de ces cas.

Chaque fois que cette souplesse est absente des modalités, les femmes ont constaté que cela leur pose des problèmes. Les prestations de maternité dans le cadre de l'assurance-chômage en sont un bon exemple. Par exemple, la mère a droit à tant de semaines après la naissance de l'enfant. Une femme m'a appelée au bureau et m'a dit à ce sujet: j'ai accouché à l'hôpital d'un enfant prématuré. Je ne suis restée hospitalisée que trois jours et je me porte très bien, par contre le bébé ne pèse que quatre livres et doit rester hospitalisé pendant deux mois. Je serais donc prête à retourner travailler et je ne le peux pas. Si je retourne, lorsque le bébé sortira de l'hôpital, il faudra que je prenne des congés de maternité, mais je n'en aurai plus, ils seront épuisés.

Je pense donc qu'il doit y avoir une grande flexibilité dans tout ce qui touche les femmes, qui affecte leur vie. Il faut laisser à chacun sa responsabilité individuelle. Si un enfant nouveau-né doit rester hospitalisé pendant deux mois et que la mère veuille prendre ses congés de maternité au moment où l'enfant vient à la maison, elle ne peut pas le faire, ses congés sont déjà épuisés.

[Text]

Mr. Miller: Okay. I think the final question, Mr. Chairman, regards the figure in your brief, which indicates that only 23% of women are involved in the RRSP program. The RPA, which has to some extent gained some favour in the pension industry, is much the same as an RRSP; and one of the criteria you call for for improvement of the private plans is portability. I think the portability in the private sector seems to be evolving around registered pension accounts, and I am wondering if you have given any thought on whether or not that is the mechanism in which you see portability occurring in the private sector.

Then again, maybe that is getting a little beyond the scope you have gone into, but perhaps you have a general comment.

• 1055

Ms Bell: It is a little beyond the scope, but basically we certainly feel that pensions should be portable. There are a lot of people who change jobs from one place to another and have built up pension schemes. I myself built up a pension scheme for nine years, and when I moved to the job I am now in, I could not take my pension with me. That is typical of a lot of jobs that women are working in, and not only women but men as well. I think that goes without saying. That is a very serious problem for people. Pensions should be portable.

For instance, take companies that go out of business or go under, which has happened quite often in our province, and the pension schemes within the company. They should be able to take that pension to the next position. Wherever they move they should be able to take their pension with them. I think it should be universal.

The Chairman: Thank you, Mr. Miller.

I now call on Mrs. Killens.

Mrs. Killens: I think the women in Newfoundland are lucky to have a group such as yours to represent them. My congratulations to you. I know the dossier of women well, and Miss MacDonald as well. Both of us know it very well.

You have identified the problems, and I could not find anything more to add to your brief. I mean, it is totally complete. It confirms what we have heard across the country; and although there are only 19 women in the House of Commons, I can guarantee you that the men around this table understand—we are 14 women—the problem. You have no problem with those on the task force. We do have problems though, and sometimes I feel the reaction is that the women are blackmailing us with that 52% figure. But when you are dealing with politicians, whether it is a provincial politician, a municipal politician, or a federal politician, I think we are going to have less of a need to use that figure any more. They are beginning to understand it is true. It is too bad we have to go that route of sort of a little bit of threatening of we are here and next time . . . but they are getting the message. And I am not speaking for the men on this committee, let me assure you.

The Chairman: There is nothing like fear for adrenalin.

[Translation]

M. Miller: Bien. Ma dernière question, monsieur le président, concerne le chiffre que vous citez dans votre mémoire, lorsque vous dites que seules 23 p. 100 des femmes possèdent un compte d'épargne-retraite enregistré. Le compte de pension enregistré que beaucoup de spécialistes préconisent est très similaire à ce régime qui existe déjà, par ailleurs, vous vous prononcez en faveur d'une meilleure transférabilité des régimes privés. Toute la question des transferts des pensions privées semblent tourner autour du concept de compte de pension enregistré, et j'aimerais savoir si vous y avez réfléchi et si vous considérez que ce mécanisme-là serait le meilleur dans le secteur privé.

C'est peut-être là encore une question technique que vous n'avez pas abordée, mais peut-être avez-vous une remarque générale à faire.

Mme Bell: Cela dépasse un peu l'objectif, mais fondamentalement nous estimons que les pensions devraient être transférables. Bien des gens changent d'emploi et ils accumulent des plans de retraite. C'est ce que j'ai fait moi-même pendant 9 ans et dans le nouvel emploi que j'occupe maintenant, il m'a été impossible de transférer ma pension. C'est caractéristique de beaucoup d'emplois féminins encore qu'évidemment les hommes se plaignent aussi de cette situation. Le problème est très grave pour tous et les pensions devraient être transférables.

Par exemple, prenez le cas de sociétés qui font faillite ou qui disparaissent, ce qui est très fréquent dans notre province. Leurs employés devraient pouvoir transférer leur pension à leur prochain employeur. En changeant d'emploi, ils devraient pouvoir partir avec leur pension. Ce système devrait être universel selon moi.

Le président: Merci, monsieur Miller.

Je donne la parole à M^{me} Killens.

Mme Killens: Les femmes de Terre-Neuve ont de la chance qu'un groupe tel que vous les représente. Je vous félicite. De même que M^{lle} MacDonald, je connais bien le dossier de la femme. Nous le connaissons en fait très bien toutes les deux.

Vous avez défini les problèmes et je ne vois rien d'autre à ajouter à votre mémoire car il est vraiment complet. Il confirme ce que nous avons entendu dire partout dans le pays; bien qu'il n'y ait que 19 femmes à la Chambre des communes, je peux vous assurer que les hommes assis autour de cette table comprennent le problème—nous sommes 14 femmes. Les difficultés ne se posent pas du tout en ce qui concerne le groupe de travail, mais il en existe cependant et par réaction, je crois que les femmes exercent du chantage auprès de nous avec ces 52 p. 100. Mais lorsque vous traitez avec des hommes politiques, que ce soit à l'échelle provinciale, municipale ou fédérale, il sera moins nécessaire d'utiliser ce chiffre. On commence à comprendre que c'est vrai. C'est dommage qu'il faille utiliser ce procédé, ce chantage, mais le message est en train de passer. Je peux vous assurer que je ne parle pas pour les hommes de ce Comité.

Le président: Il n'y a rien de tel que la peur de l'adrénaline.

[Texte]

Mrs. Killens: If we do find ways and means of improving the part-time divesting, the portability and the survivor's benefit and everything, we will improve the lot of the married woman. The problem left with us is the single person, whether it is through divorce, separation, widowhood or never married, and we still have that problem now.

I do not really have a question for you, because you have answered everyone else. I know you would prefer to see the public sector pick up, because that is a more assured way of looking after ourselves. Your provincial government introduced legislation in your house this year. I suppose you are working very closely with that, since you are the advisory committee.

Ms Bell: We have had some input.

Mrs. Killens: How is that coming along, and what can we expect?

Ms Bell: The legislation is tabled in the House, and when the House sits again it will be debated. It has been through first reading in the House. It does not address all the concerns we have. Since the legislation was tabled, we have consulted with the department to propose amendments which will provide some protection for women, but it does not deal completely with the problems that we see face women. It really does not address the total . . .

Mrs. Killens: Miss MacDonald spoke of regional disparities before. We would like to have some sort of uniformity across the country so you can cross provinces with your package. Then we have a dilemma. Do you have any suggestion on that, since you work closely with your government?

Ms Bell: How do you mean? Do you mean from province to province for portability of pensions?

Mrs. Killens: Yes.

Ms Bell: One of the comments made earlier, and which concerned me, was the fact that people who live . . . Maybe this is not the comment you were wanting, but people who live in rural Newfoundland, because they live, as was said, out around the bay and have their own homes and the expenses are not the same . . . well, I do not necessarily agree with that, because as people get older there are a lot of things they need—for example, medical services, which cost a lot of money, and say, transportation.

If you live far away—if you live out around the bay, as they say—there is no transportation system. If you want to get into St. John's to a regional medical centre, you have to get a taxi, more or less. Things cost just as much out around the bay. If they live in St. John's, they might be able to go down and get on a bus for 50¢ or 60¢ and go down to the medical health centre. If they live out around the bay somewhere, they might have to pay \$20 to get in and out. There are compensations one way or the other. Even though they live in a rural area, the poverty line is the same. The expenses vary. I mean it might be different from one area to the other, but the cost of

[Traduction]

Mme Killens: Si nous trouvons le moyen d'améliorer l'acquisition des droits à temps partiel, la transférabilité ainsi que les prestations de survivants et ainsi de suite, nous améliorerons la situation des femmes mariées. Il nous reste le problème des femmes seules, par divorce, séparation, veuvage ou parce qu'elles ne se sont jamais mariées, et il se pose maintenant.

Je n'ai vraiment pas de question à vous poser parce que vous avez déjà répondu à tout le monde. Je sais que vous auriez préféré que ces responsabilités incombent au secteur public, ce qui garantirait davantage que la situation des femmes soit prise en compte. Cette année, votre gouvernement provincial a présenté une loi à cet égard, et je suppose que vous savez très bien ce qu'il en est étant donné que vous êtes le comité consultatif.

Mme Bell: Nous avons fait certaines propositions.

Mme Killens: Qu'en est-il de cette mesure et à quoi pouvons-nous nous attendre?

Mme Bell: Le projet de loi est déposé à la Chambre qui l'étudiera lorsqu'elle siégera à nouveau. L'étape de la première lecture a été franchie sans que le débat réponde à toutes nos préoccupations. Depuis que cette mesure a été déposée, nous avons eu des consultations avec le ministère avant de proposer des amendements qui accorderont une certaine protection aux femmes, sans résoudre entièrement les problèmes auxquels elles sont confrontées, l'ensemble des . . .

Mme Killens: M^{me} MacDonald a déjà parlé des disparités régionales. Nous aimerions une certaine uniformité dans l'ensemble du pays afin que l'on puisse aller d'une province à l'autre en conservant son régime. Il se pose alors un dilemme. Avez-vous des suggestions à ce propos étant donné que vous collaborez étroitement avec votre gouvernement?

Mme Bell: Qu'entendez-vous par là? Parlez-vous de la transférabilité des pensions d'une province à l'autre?

Mme Killens: Oui.

Mme Bell: Une remarque qui a déjà été faite et qui m'a préoccupée concernait le fait que les gens qui vivent . . . Ce n'est peut-être pas ce que vous voudriez m'entendre dire, mais comme l'ont dit certains, des gens qui vivent à Terre-Neuve, dans des régions agricoles de l'autre côté de la baie et qui possèdent leur maison n'ont pas les mêmes dépenses . . . Je ne suis pas nécessairement d'accord car en vieillissant on a de plus grands besoins, par exemple de services médicaux qui coûtent très cher et de moyens de transport, par exemple.

Si vous vivez loin—de l'autre côté de la baie—il n'existe pas de service de transport. Pour se rendre à Saint-Jean, dans un centre régional médical, il faut presque nécessairement un taxi. La vie est presque aussi chère de l'autre côté de la baie. Ceux qui vivent à Saint-Jean peuvent se rendre en autobus au centre médical et ne payer que 50c. ou 60c.. Ceux qui vivent de l'autre côté de la baie peuvent devoir payer \$20 pour faire l'aller-retour. Il y a des compensations bien sûr. Le seuil de la pauvreté est semblable même lorsqu'on vit dans une région agricole. Les dépenses varient. Elles peuvent être différentes d'une région à l'autre, mais le coût de la vie dans une petite

[Text]

somebody living in a small rural area is just as much as if they lived in Toronto. They might not pay a lot for rent, but they pay a lot for other things.

Mrs. Killens: My last question. We have been asked to make efforts to formulate a national pension policy. I was wondering if your group would give some thought as to what you would like to see in a national pension policy of the Government of Canada.

Ms Bell: I would like to see a basic change in philosophy that addresses the equality of women and men and that addresses the contribution women make to the total economic fabric of our country. I think that is basic.

Mrs. Killens: We are speaking of attitudes, and that is the most difficult thing to change.

Ms Bell: Sometimes the policy has to come to change the attitude.

Mrs. Killens: Yes. Thank you.

The Chairman: Mr. MacLellan and Mr. Dantzer, in that order.

Mr. MacLellan: Thank you very much, Mr. Chairman.

It is a pleasure to be here this morning, ladies. We will not be holding hearings in Cape Breton, so this is as close as I am going to get to feeling at home. I feel very much at home, particularly listening to your testimony, Mrs. Bell, and listening to the points that you describe about people around the bay having problems in getting to Newfoundland. I know what it is like, because in my own constituency not only people going into hospital but relatives, if they are going to visit them, have to take the train; they perhaps do not have any relatives or friends in Halifax and have to rent a very costly hotel room if they are going to visit somebody who is chronically ill in hospital. It is a very serious situation and a very costly one, so I appreciate your making that point. And, Nancy, I can certainly identify with you, because I am still learning and I have been on this for weeks and months.

I would like to just touch on two particular points. One has to do with the portability and the difficulty—as you mentioned—of this particular subject and how we are going to address this question. One of the witnesses who came before us, that I recall, when I asked this particular question, said that it is not so much a question of portability but a question of getting a justifiable and proper pension from the company for whom you worked for a period of time; that because you have a deferred vesting, for instance, with your former employer, by having left that plan and not contributing to that plan any more, your benefits really almost freeze and you get what you had when you were there.

It really should be augmented up until the time you are 65 so that for that portion of your working career you have a justifiable and viable pension for that specific period. If you got maybe two or three cheques instead of one, because you worked for two or three different employers, that would not be any problem, but the problem is you just do not get the

[Translation]

région agricole est presque aussi élevé qu'à Toronto. Le loyer n'est peut-être pas élevé, mais il faut payer beaucoup pour d'autres choses.

Mme Killens: Ma dernière question. On nous a demandé d'essayer de formuler une politique nationale des pensions. Votre groupe pourrait-il nous dire comment il verrait une telle politique pour le gouvernement du Canada.

Mme Bell: Je voudrais un changement fondamental afin que l'égalité de l'homme et de la femme soit reconnue de même que la contribution de cette dernière à l'ensemble du tissu économique de notre pays. Cela me paraît fondamental.

Mme Killens: Nous parlons d'attitudes et c'est ce qui est le plus difficile à changer.

Mme Bell: Parfois une politique permet de modifier une attitude.

Mme Killens: Oui. Merci.

Le président: MM. MacLellan et Dantzer, dans cet ordre.

M. MacLellan: Merci beaucoup, monsieur le président.

C'est un plaisir d'être ici ce matin, mesdames. Nous n'allons pas tenir d'audience au Cap-Breton, c'est donc la plus grande possibilité qui me soit offerte de me sentir chez moi. À cet égard, j'ai particulièrement apprécié votre témoignage, madame Bell, et ce que vous avez dit pour décrire les gens de l'autre côté de la baie qui ont du mal à se rendre à Terre-Neuve. Je sais ce qu'il en est car dans ma propre circonscription, ce ne sont pas seulement les gens qui vont à l'hôpital qui doivent prendre le train, mais aussi leurs familles si elles veulent leur rendre visite. Ceux qui n'ont ni parent ni ami à Halifax doivent louer une chambre d'hôtel qui leur coûte très cher s'ils veulent rendre visite à l'hôpital à un malade chronique. Cette situation est donc très difficile, elle entraîne de très gros frais, et je vous remercie d'en avoir parlé. De plus, Nancy, je peux m'identifier avec vous parce qu'il me reste encore des choses à apprendre et j'apprends depuis des semaines et des mois.

Je voudrais aborder deux points en particulier. L'un concerne la transférabilité et la difficulté—comme vous l'avez dit—de cette question, et la façon dont vous allez la résoudre. Je me souviens que l'un des témoins qui a comparu devant nous et à qui l'on posait cette question avait dit qu'il ne s'agissait pas tant de transférabilité, mais plutôt de l'obtention d'une pension justifiable et convenable de la part de la société pour laquelle on a travaillé pendant un certain temps. S'il y a par exemple acquisition différée avec un ancien employeur, le fait de laisser ce régime et de ne plus y cotiser fait que les prestations sont pratiquement gelées et que l'on ne touche que les fonds accumulés avant de quitter cet emploi.

Il faudrait en fait que leur montant soit augmenté jusqu'à ce que l'employé ait 65 ans afin qu'à cette partie des années de travail corresponde une pension valable et viable. Si vous avez touché deux ou trois chèques au lieu d'un seul parce que vous avez travaillé pour deux ou trois employeurs différents, il n'y aurait pas de problème sauf bien sûr que vous n'obtenez pas de

[Texte]

justifiable pension for that period of your working career. Am I sort of hitting on what the major problem is or not? I just wanted to run that by you.

• 1105

Ms Bell: That is the major problem as I see it. Do you want to comment on that, Dorothy?

Ms Robbins: I think what you are saying is right, that without vesting, of course, or without portability, we have that problem, because so many pension plans . . . Again, how much of the employer's portion is lost? That is the problem now. That is why we think portability and earlier vesting are very important. The employer is contributing something for you, but you have to stay with that employer now for a very long period of time in order to get anything from that contribution. I think that must be addressed.

• 1115

Mr. MacLellan: Yes, I appreciate that. That is something that is developing in my mind on that very important question.

On the question of vesting, which is another one we are going to have to deal with very carefully, we are getting responses from businesses and corporations saying: If we vest too early we are going to have all these administrative costs; immediate vesting is out of the question, because it is going to add greatly to our costs, we have such a changeover in employees—and so on. We are getting varying recommendations: immediate vesting, one year, two years, five years. I honestly do not think we can go any higher than five years, but there are some who would like us perhaps to.

If we did not go with immediate vesting and had a compulsory turnover of a person's contributions up to that point in vesting into a compulsory RPA so that the funds did not go back to the person but were paid directly to that person's RPA and those funds would be there until that person reached 65, would that help, do you think?

Ms Riche: It is certainly better than nothing at all. Immediate vesting has to go with the mandatory employer plan. I live with a terrible fear that if you do not have immediate vesting and yet you say to an employer you must have a mandatory plan, but we have vesting after two years, we will have an awful lot of people hired for two years; two years less a day they are out the door, which is the same thing we have in minimum standards legislation. Everywhere there is a loophole in labour standards we have people gone. So it seems to me that one thing has to go with the other; you cannot have a mandatory employer plan without immediate vesting.

[Traduction]

pension légitime pour cette période de votre carrière. Est-ce que je cerne le problème essentiel? Je voulais vous exposer tout cela.

Mme Bell: Voilà d'après moi le principal problème qui se pose. Auriez-vous des remarques, Dorothy?

Mme Robbins: Ce que vous dites est juste; en effet, le problème se pose sans acquisition des droits ou sans transférabilité car tant de régimes de pension . . . Encore une fois quelle partie de l'employeur est perdue? Voilà le problème qui se pose maintenant. C'est pourquoi nous pensons que la transférabilité et l'acquisition plus rapide sont très importantes. L'employeur contribue au régime à votre intention, mais maintenant vous devez rester à son service pendant très longtemps pour toucher quelque chose de cette contribution. Je pense qu'il faut se pencher sur cette situation.

M. MacLellan: Oui, je comprends cela. J'y réfléchissais justement relativement à cette question très importante.

Pour ce qui est de la question de la dévolution, qui en est encore une autre à laquelle il nous faudra beaucoup réfléchir, des représentants des milieux d'affaires et de sociétés nous disent: si la dévolution se fait trop tôt, cela supposera tout un tas de frais administratifs; la dévolution immédiate est tout à fait hors de question, parce que cela viendrait augmenter de beaucoup trop nos coûts, vu le roulement élevé que nous avons au niveau de notre personnel, etc. On nous donne des recommandations très différentes les unes des autres: la dévolution immédiate, la dévolution après un an, après deux ans ou même après cinq ans. Je dois dire bien franchement que je ne pense pas que nous puissions aller plus loin que cinq ans, mais il y en a peut-être certains qui voudraient qu'on le fasse.

Si nous n'options pas pour la dévolution immédiate, mais si nous proposons le transfert obligatoire dans un compte de retraite enregistré de toutes les cotisations payées par une personne jusqu'à ce moment-là dans la période de dévolution, afin que ces fonds ne puissent pas tout simplement être rendus à l'intéressé, et s'il fallait que ces fonds y restent jusqu'à ce que l'employé atteigne l'âge de 65 ans, pensez-vous que cela aiderait?

Mme Riche: Ce serait bien sûr mieux que rien du tout. La dévolution immédiate va de pair avec les régimes obligatoires parrainés par les employeurs. Je crains que si nous n'avons pas un système de dévolution immédiate, mais si nous disons néanmoins aux employeurs qu'ils doivent avoir des régimes obligatoires, avec une dévolution prévue après deux ans, tout un tas de gens ne se verront embauchés que pour une période de deux ans; et ils se retrouveront à la porte la veille du deuxième anniversaire de leur embauche, ce qui est prévu dans les lois en matière de normes minimales. Chaque fois qu'il y a une échappatoire en matière de normes applicables à la main-d'oeuvre, il y a des gens qui en profitent. C'est pourquoi il me semble que les deux choses doivent se faire parallèlement: on ne pourrait pas avoir un régime obligatoire parrainé par les

[Text]

Mr. MacLellan: Yes, and that of course would . . .

Ms Riche: If that is correct.

Mr. MacLellan: And what you are saying, too, would apply even more to part-time workers. They just would not be brought back, if they thought they could away, under the vesting period, without putting them onto a plan.

Mr. Chairman, as I said to the prior witnesses, it is a pleasure to have been able to speak with you this morning. Thank you very much.

The Chairman: Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Mr. Chairman, I really do not know whether I have a question or not. I would just like to congratulate the witnesses on the intensity and eloquence of their presentation. Certainly you would all make great litigation lawyers. At the time that I heard you I was convinced, really. I cannot disagree with what have you said.

But then I stop and think awhile, and this is the sort of thing I think about: At the moment, an employer and an employee pay 3.6% of their income to the Canada Pension Plan. A self-employed person pays that kind of money. We are told that that is not really the true cost; the true cost of the present Canada Pension Plan is, say, 9% of the salary. If you double it to 50%, that is 18% of the salary. If you add your 10%, or half the industrial wage, for the homemaker, you can add another 9%. That comes to 27% of a man's salary. Then I think of a man making \$20,000 a year, which is the top of the industrial wage, and he is going to pay between \$5,000 and \$6,000 on his salary for a pension for himself and his spouse. At the same time, he has a couple of kids, he is trying to buy a car, he is trying to pay for a house, he has groceries to buy. I wonder if it all adds up. That is the kind of concern I have.

Ms Bell: I do not think you can dump it all onto the inclusion of homemakers in the pension plan. These are problems within the pension system, which you outlined. There are problems presently within the system. But as to the inclusion of homemakers in the pension plan, for instance, the women who are now in the workforce are contributing to the Canada Pension Plan and they are basically subsidizing the survivor benefits for women who survive upper middle income spouses. We have not done an analysis of it, because we do not have the expertise, but we have read the research material. Where they have done the analysis of it they say that, in effect, it will not cost that much more to include homemakers in the Canada Pension Plan, because then there will not be survivor benefits for over age 65 and therefore they will not be subsidizing that group of people who live in upper middle class

[Translation]

employeurs sans avoir en même temps une dévolution immédiate.

M. MacLellan: Oui, eh bien sûr, c'est la . . .

Mme Riche: Si c'est bien cela.

M. MacLellan: Et ce que vous dites s'appliquerait également et encore plus aux employés à temps partiel. On ne les rappellerait tout simplement pas, si on pensait pouvoir s'en débarrasser, à l'intérieur de la période de dévolution, sans devoir les inclure dans un régime.

Monsieur le président, comme je l'ai dit aux témoins qui vous ont précédé, ce fut un plaisir pour nous d'avoir pu discuter avec vous ce matin. Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Monsieur le président, je ne suis pas certain d'avoir des questions à poser. J'aimerais tout simplement féliciter les témoins pour l'intensité et l'éloquence de leurs propos. Vous feriez tous de brillants avocats. Je vous écoutais, et vous étiez en train de me convaincre. Je ne puis pas dire que je ne sois pas d'accord avec vous.

Mais si je m'arrête, et si je me mets à réfléchir, je me dis ce genre de choses: en ce moment, un employeur et un employé versent 3.6 p. 100 de leurs revenus au Régime de pensions du Canada. Une personne indépendante qui travaille à son propre compte verse à peu près la même chose. Mais on nous dit que ces versements ne correspondent pas aux coûts réels du régime. Apparemment, les coûts réels de l'actuel Régime de pensions du Canada correspondraient plutôt à 9 p. 100 du salaire de chacun. Si vous le doublez pour atteindre 50 p. 100, les coûts correspondront à 18 p. 100 du salaire. Et si vous ajoutez 10 p. 100, soit la moitié du salaire industriel moyen, pour les personnes au foyer, vous pouvez ajouter encore 9 p. 100. Ce qui nous donne 27 p. 100 du salaire d'un travailleur. Admettons qu'un type gagne \$20,000 par an, ce qui correspond au salaire industriel le plus élevé, il va devoir payer entre \$5,000 et \$6,000 pour une pension pour lui-même et pour sa femme. Mais il ne faut pas oublier qu'il a des enfants, qu'il essaie de s'acheter une voiture, qu'il est en train de payer une maison, qu'il a des courses à faire. Je me demande ce que cela donne au bout du compte. C'est le genre de questions qui me préoccupe.

Mme Bell: Je ne pense pas que vous puissiez dire que tout cela sera la faute de l'inclusion des personnes au foyer dans le régime de pension. Les problèmes que vous venez de décrire sont des problèmes qui existent déjà au sein du système. Pour ce qui est de l'inclusion des personnes au foyer dans le régime de pension, je dois dire que les femmes qui font maintenant partie de la population active contribuent au Régime de pensions du Canada et subventionnent plus ou moins les prestations de survivants qui sont versées aux veuves de travailleurs dont les revenus étaient de niveau moyen supérieur. Nous n'avons pas analysé la situation, car nous n'avons pas les compétences nécessaires, mais nous avons lu la documentation de recherche. Ceux qui ont analysé la question disent que l'inclusion des femmes au foyer dans le Régime de pensions du Canada n'augmenterait pas de beaucoup les coûts, parce qu'il n'y aurait pas de prestations de survivants pour les

[Texte]

situations, or upper income situations, where they are now subsidizing the surviving spouse.

When they did a cost analysis there they said that really the inclusion of homemakers in the Canada Pension Plan was not going to increase the cost by that much. As I said, we have not done it because we do not have the expertise to do it, but where the economists have looked at it they have shown this.

A comment I would like to make too, which has not been addressed by anybody, is on the unisex tables. I would just like to read something about the unisex tables that was in research by the Canadian Advisory Council on Pensions. It says:

Looking behind those neat averages, however, we find a very different story.

—when they talk about women living much longer than men. They say:

In reality, fully 80% of male and female pensioners of the same age have the exact same year of death. Solely responsible for the four-year gap in life expectancies are the 10% of the aged population made up of men who die relatively early and the 10% composed of women who survive relatively late. To charge all women more for pensions than men, therefore, is to penalize the majority of women for the higher annuity costs of a very small percentage of their group.

Mr. Dantzer: You would be interested to know that we quoted that particular paragraph to the actuaries when they were before us. It did not seem to impress them a bit.

Ms Bell: But the women do not have the lobby that the actuaries have.

Mr. Dantzer: On that one, I am with you. I really think it is necessary. They could devise a system that . . .

Ms Bell: I think it needs to be repeated every time, because we do not have the lobby. We cannot lobby the way the insurance companies can.

Mr. Dantzer: One other question: It seems to me that to a large degree, unless you improve the Canada Pension Plan with respect to women and include homemakers, it is pointless to double it to 50%. If it is ineffective now, at 25%, in helping women and there are lots of holes through which they drop, it is not going to help them one little bit by making it 50% until you get the other improvements in. Would you agree with that?

Ms Bell: Yes.

Mr. Dantzer: Those are all the questions I have.

[Traduction]

personnes âgées de plus de 65 ans, et que par conséquent, on ne serait pas en train de subventionner ces veuves dont les maris gagneraient des revenus moyens ou élevés.

Lorsqu'ils ont fait une analyse des coûts, il ont dit que l'inclusion des femmes au foyer dans le Régime de pensions du Canada, n'allait pas augmenter de beaucoup les coûts du régime. Comme je viens de le dire, nous n'avons pas fait ce travail parce que nous n'avons pas les compétences requises, mais ce que je viens de vous dire, c'est ce que disent les économistes qui ont examiné la question.

J'aimerais également faire un commentaire au sujet de quelque chose dont personne n'a parlé, notamment, les tables où aucune distinction n'est faite en fonction du sexe. J'aimerais vous lire quelque à ce sujet de ces tables ce que dit un rapport préparé par le Conseil consultatif canadien sur les pensions.

Si l'on va au-delà de la simple constatation de ces moyennes, on découvre une histoire tout à fait différente.

On se réfère ici à l'affirmation selon laquelle les femmes vivent beaucoup plus longtemps que les hommes. Je poursuis:

En réalité, 80 p. 100 des femmes et des hommes retraités du même âge meurent pendant la même année. Sont seuls responsables des écarts de quatre ans qui existent au niveau des espérances de vie respectives des deux groupes, les 10 p. 100 de la population âgée qui sont composés d'hommes qui meurent assez tôt et les 10 p. 100 qui correspondent aux femmes qui vivent pendant plus longtemps. Exiger des femmes qu'elles cotisent plus que les hommes pour avoir une pension, revient à pénaliser la majorité des femmes pour les coûts de rentes plus élevés d'un très faible pourcentage de leur groupe.

M. Dantzer: Cela vous intéresserait peut-être de savoir que nous avons lu ce même paragraphe aux actuaires lorsqu'ils ont comparu devant nous. Mais je ne pense pas que cela les ait beaucoup impressionnés.

Mme Bell: Mais les femmes n'ont pas les mêmes possibilités de lobbying que les actuaires.

M. Dantzer: Je suis d'accord avec vous là-dessus. Je pense que cela est vraiment nécessaire. Ils pourraient concevoir un système qui . . .

Mme Bell: Je pense qu'il nous faut répéter cela chaque fois, car nous n'avons pas ces mêmes possibilités de lobbying. Sur ce point, nous sommes beaucoup moins équipées que les compagnies d'assurance.

M. Dantzer: Une autre question: il me semble qu'à moins d'améliorer le Régime de pensions du Canada pour ce qui est des femmes, en y incluant les femmes au foyer, il serait tout à fait inutile de le doubler pour qu'il atteigne 50 p. 100. A son niveau actuel de 25 p. 100, il est déjà inefficace pour ce qui est d'aider les femmes, et il comporte tout un tas de lacunes. En le faisant passer à 50 p. 100, cela ne va rien changer si vous n'y prévoyez pas d'autres améliorations également. Êtes-vous d'accord avec moi?

Mme Bell: Oui.

M. Dantzer: J'en ai fini avec mes questions.

[Text]

The Chairman: There is one question I would like to ask; it is on the design issue of pensions. On your page 6, Ann, you have mentioned that all employers should provide a pension plan, all workers whether full-time or part-time should belong, etc., and the immediate vesting. We have had numerous groups in the country come before us and say that the present system, if allowed to mature, for those who are in the low-income groups, let us say up to three-quarters of the average industrial wage, the old age security, the guaranteed income supplement, the Canada Pension Plan—CPP—will give them more than 100% replacement of their income.

Several witnesses, experts in their field, the Lazar commission as an example, have said if you are going to design a mandatory private pension system, you should not design it to force the ones on the low-income scale to have to contribute, because they need every dollar of take-home pay to survive, and it would be pointless to do so because for every dollar you are asking them to take out of current consumption there is a corresponding drop-off at some later date. Do you feel that the design issue is an important one? Should it be that if we are going to mandate private pension plans some thought should be given to where it kicks in?

Ms Bell: Yes, I certainly feel that. I feel that people at a lower level of income need subsidization. They need subsidies to survive. We have it now in the child tax credit, for example. If you make less than a certain income, you are eligible for a child tax credit.

• 1125

There are various philosophies built into various plans, be they pension plans, income tax system or whatever. The design has to be there to accommodate the people at the lower end of the wage scale, obviously; and I think that is very important, particularly where it pertains to women, because we do not have equal pay for work of equal value. We do not even have equal pay for work of same or similar nature, as some people think we do. Women earn—once again, I hate to repeat statistics—60¢ for every dollar a man makes. It has to be built in to address the concerns of women; it has to be.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Yes, I just do not want Mr. Dantzer's remarks to go unanswered. I know we all let each other say certain things that probably are not accurate, but it gets to a point where it gets so exaggerated that you have to step in and say, hey, hold it, just so people who might read these transcripts do not think we are not doing our job on certain people's behalf.

[Translation]

Le président: Moi, j'ai une question à poser: elle se rapporte à la question de la conception des pensions. Ann, à la page 6 de votre mémoire, vous dites que tous les employeurs devraient offrir des régimes de pensions, que tous les employés à temps plein et à temps partiel devraient y adhérer, etc, et vous dites qu'il faudrait prévoir une dévolution immédiate. De nombreux groupes qui ont comparu devant nous nous ont dit que si l'on permettait au système actuel de mûrir, pour ce qui est des personnes qui font à l'heure actuelle partie des groupes à faible revenu, c'est-à-dire dont les revenus correspondent au trois-quart du salaire industriel moyen, la Sécurité de la vieillesse, le Supplément du revenu garanti, le Régime de pensions du Canada, R.P.C., tout cela leur donnerait encore plus un remplacement de plus de 100 p. 100 de leurs revenus.

Plusieurs témoins qui sont experts dans leur domaine, et je songe à la Commission Lazar, par exemple, nous ont dit que si l'on voulait mettre au point un système de pension privée obligatoire, il ne faudrait pas que ce système exige des personnes à faible revenu qu'elles y contribuent, car ces gens-là ont besoin de chaque dollar qu'ils gagnent pour survivre. Ils disent d'autre part qu'il serait ridicule de le leur imposer car, pour chaque dollar qu'on leur demanderait de retirer de leur consommation courante, il y aurait un fléchissement correspondant à une date ultérieure. Pensez-vous que la question de la conception des régimes soit importante? Si nous allons rendre obligatoires les régimes de pension privés, pensez-vous que l'on doive réfléchir à la question de savoir à partir de quel niveau les gens doivent cotiser?

Mme Bell: Oui, bien sûr. Je pense que les personnes à revenu faible devraient bénéficier de subventions. Elles ont besoin de subventions pour survivre. Cela existe déjà au niveau, par exemple, des crédits fiscaux pour enfants. Si vos revenus n'atteignent pas un certain niveau, vous pouvez bénéficier d'un crédit fiscal pour enfants.

Il existe différentes philosophies qui se trouvent intégrées dans divers régimes, qu'il s'agisse de régimes de pensions, de régimes de fiscalité ou autres. Et il faut qu'il y ait un mécanisme qui protège les personnes dont les revenus sont les plus faibles. Je pense que cela est très important, notamment en ce qui concerne les femmes, car le principe de salaire égal pour un travail égal n'a pas encore été accepté partout. Nous n'avons même pas obtenu qu'il y ait un salaire égal pour un travail de nature semblable, contrairement à ce que pensent certains. Je déteste répéter des statistiques, mais les femmes gagnent 60 cents pour chaque dollar que gagne un homme. Il faut donc insérer dans le régime quelque chose qui permette de régler les problèmes particuliers aux femmes. Cela est tout à fait nécessaire.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Oui, mais je ne voudrais pas que les remarques faites par M. Dantzer restent sans réponse. Je sais que nous pouvons tous dire des choses qui ne sont peut-être pas toujours exactes, mais lorsqu'on en arrive à un point où c'est un petit peu exagéré, il faut intervenir pour que les gens qui liront le

[Texte]

The 27% contribution rate Mr. Dantzer talks about, if we increase CPP and have homemakers' pensions, would only apply in the year 2030, and there is all the uncertainty that entails over the next 50 years. So there is a lot more qualifying information that goes into that figure than Mr. Dantzer or myself would care to take the time to do this morning.

The Chairman: I think Mr. Dantzer wants to put something on the record to correct yours.

Mr. Dantzer, did you want to . . .

Mr. Miller: I would be disappointed if he did not.

Mr. Dantzer: I will go on the record as saying the real true cost—I am not saying the amount you were paying, but the real cost—if it is all paid by this generation rather than the future, is 27% right today.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Mr. Chairman, I just wanted to make a comment actually about our public hearings and to commend it to the members of the advisory council as well.

The more I hear various representations the more I realize there are two solitudes on this issue in Canada. I do not think the women of Canada are getting through to the business community with regard to their concerns, and I do not think the business community is communicating with the women to try to understand the very real needs that exist for a specific group of Canadians. I am not at all sure that from now on our hearings should not be joint, with the two groups appearing before us at the same time, so that there is a forum somewhere so people can begin to hear one another as to what the needs are.

There is no doubt a very legitimate concern in the business community as to what is actually practically and financially possible, and there is a need on behalf of women both to have greater access to pensions and to have a degree of self dignity that is now denied them by the present system. But until we somehow manage to get these groups communicating with one another better, then I am not sure we are not the only vehicle through which they communicate on this subject.

I was just wondering and would like to ask the provincial advisory council what kind of direct communication they have themselves with the business community. Is there any kind of exchange, briefings or discussions to try to come to some sort of mutual understanding of the problems that exist in this tremendously complex issue?

Ms Bell: Our council made a presentation to the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada last week. However, I would like to suggest this committee make a presentation to that royal

[Traduction]

procès-verbal n'aient pas l'impression que nous ne faisons pas notre travail pour le compte de certaines personnes.

Si nous augmentions le R.P.C. et si nous prévoyions des pensions pour les femmes au foyer, le taux de cotisation de 27 p. 100 dont a fait état M. Dantzer ne s'appliquerait qu'en l'an 2030. Et les 50 prochaines années baignent dans l'incertitude. Pour en arriver à ce chiffre, il faut tenir compte d'un bien grand nombre de données que ni M. Dantzer ni moi-même n'avons le temps d'expliquer ici ce matin.

Le président: Je pense que M. Dantzer souhaite dire quelque chose pour corriger votre dernière intervention.

Monsieur Dantzer, vouliez-vous . . .

M. Miller: Je serai déçu s'il ne disait rien.

M. Dantzer: Je tiens à dire, dans l'intérêt du procès-verbal, que les coûts réels, et je ne parle pas du montant que vous payez, mais du coût réel . . . si tout cela était payé par notre génération plutôt que par les générations futures, correspondrait aujourd'hui à 27 p. 100.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Monsieur le président, j'aimerais tout simplement faire un commentaire au sujet des audiences publiques et souligner quelque chose pour les membres du conseil consultatif.

Plus j'entends des témoins, plus je me rends compte qu'il y a deux solitudes au sujet de cette question au Canada. Je ne pense pas que les femmes canadiennes soient en train de faire comprendre leurs préoccupations aux milieux d'affaires, et je ne pense pas que les milieux d'affaires soient en train de communiquer avec les femmes pour essayer de comprendre les besoins très réels qui existent pour un groupe particulier de Canadiens. Je me demande d'ailleurs si nos audiences ne devraient pas à l'avenir être mixtes, les deux groupes comparant devant nous en même temps, afin que les gens puissent s'écouter les uns les autres et mieux comprendre leurs besoins respectifs.

Les milieux d'affaires ont sans doute tout à fait raison de s'interroger sur la faisabilité pratique et financière de ce que demandent les femmes, et il faut que les femmes, de leur côté, aient un meilleur accès aux pensions et un degré de dignité plus élevé que celui que leur permet le système actuel. Mais tant qu'on aura pas trouvé le moyen d'amener une meilleure communication entre ceux deux groupes, je me demande si nous ne sommes pas le seul intermédiaire grâce auquel ils peuvent communiquer au sujet de cette question.

Je me pose la question et j'aimerais savoir quel genre de communication directe les membres du conseil consultatif provincial ont avec les milieux d'affaires. Participez-vous à des échanges, à des séances de renseignement ou à des discussions en vue d'essayer d'en arriver à une compréhension mutuelle des problèmes qui existent dans le cadre de cette question fort complexe?

Mme Bell: Notre conseil a soumis un mémoire la semaine dernière à la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement pour le Canada. Je me permettrais de recommander au Comité de comparaître devant cette

[Text]

commission on the economy because the concerns of women . . .

I do not feel the reception we received was enthusiastic, to say the least. I felt we talked basically about women's contribution to the economy and I think that is respected by the business community. I think that royal commission on the economy epitomizes the business community out there.

It was a grave concern of mine, a grave concern, that when we talked about the contribution of women, when we talked about including women's concerns when they develop economic projects, when we talked about the life women live in small northern communities where the main interest is the corporate responsibility and the concerns of their male workers, when we talked about that they did not want to hear it. They did not want to hear it. We talked about women's contribution in society in the economic scheme. They did not want to hear it.

We talk about women's concerns; we address them, yes. We addressed them in that forum, and one of the recommendations we made was the inclusion of women in pensions. Pensions for women have to be addressed, and I think this committee could certainly address the serious concerns women have with regards to pensions to this economic commission in their travels in the next year and a half across this country.

Ms Riche: I would like to address the floor.

Ms Bell: Nancy would like to address you as well.

Ms Riche: You talked about communicating with the business community. I do not see it for a long time. When the minimum wage did not increase here, it was the Board of Trade who supported the position of the government. So I think we are in a position . . . We are here representing a group of poor people, women, a group of people who are poverty stricken. If the business community is motivated by profits of the group, we represent and are motivated by survival. There is just no togetherness while we are on those two ends.

When the group that presented prior to us had their workshop earlier this year, it was very obvious that the insurance companies were well represented in each little group; and that is really scary to me. It really bothers me that, in anything as important as pensions and living with dignity in your older years, the profit motive starts to take priority. So at this point, while women are still where they are and while advisory councils are still addressing the issues that we are, there is not a whole lot of closeness.

The Chairman: Ms Bell, on behalf of the committee members, may I thank you and your colleagues for joining us here this morning. I am sure, given your attendance at a number of the seminars and conferences across the country on the pension issue and how it affects women, you recognize there are no simplistic answers to the issues. I just hope we can

[Translation]

Commission royale sur l'économie parce que les préoccupations des femmes . . .

La réception qu'on nous y a donnée n'a pas été enthousiaste, c'est le moins qu'on puisse dire. J'ai l'impression que nous avons surtout parlé de la contribution faite par les femmes à l'économie, et je pense que cela est respecté par les milieux d'affaires. Je pense que la Commission royale sur l'économie personnifie les milieux d'affaires.

Lorsque nous avons parlé de la contribution des femmes, du besoin de tenir compte des préoccupations des femmes lors de l'élaboration de projets de développement économique, de l'avis des femmes dans les petites communautés isolées du nord où ce qui intéresse le plus les gens, ce sont la responsabilité de la compagnie établie sur place et les préoccupations des hommes qui travaillent, lorsque donc nous avons parlé de tout cela, ils n'ont pas voulu nous écouter. Pourtant, nous parlions de la contribution des femmes de notre société à l'intérieur du système économique. Mais ils ne voulaient rien entendre.

Oui, nous parlons des préoccupations des femmes. Nous en avons parlé dans cette tribune, et nous avons alors recommandé, entre autres, l'inclusion des femmes dans les régimes de pensions. Il faut régler le problème des pensions des femmes, et je pense que le Comité ici réuni pourrait très bien comparaître devant cette commission économique, dans le cadre des voyages que fera celui-ci dans le courant de la prochaine année et demie, pour parler des graves difficultés qu'ont les femmes en matière de pension.

Mme Riche: J'aimerais avoir la parole.

Mme Bell: Nancy aimerait elle aussi intervenir là-dessus.

Mme Riche: Vous avez parlé de la communication avec les milieux d'affaires. Je pense qu'il nous faudra attendre longtemps avant de voir cela. Lorsque le salaire minimum n'a pas augmenté ici, la Chambre de commerce a appuyé la position du gouvernement. C'est pourquoi je pense que nous nous trouvons dans une situation . . . Nous sommes ici pour représenter un groupe de pauvres gens, de femmes, de personnes qui vivent dans la pauvreté. Si les milieux d'affaires sont motivés par les profits, le groupe que nous représentons est motivé par la survie. Comment nous entendre lorsque nos intérêts se trouvent diamétralement opposés?

Lorsque le groupe qui a comparu avant nous a tenu son atelier plus tôt dans l'année, il était très évident que les compagnies d'assurance étaient très bien représentées dans chaque petit groupe; et cela m'inquiète beaucoup. Je suis très irritée par le fait que, pour une question aussi importante que les pensions et la dignité des personnes âgées, les profits commencent à avoir la priorité. A l'heure actuelle, donc, les femmes étant où elles sont et les conseils consultatifs étant toujours aux prises avec ces questions, il n'y a pas eu beaucoup de rapprochement.

Le président: Madame Bell, j'aimerais au nom de tous les membres du Comité, vous remercier, vous et vos collègues, d'être venues parmi nous ce matin. Étant donné votre participation à de nombreux séminaires et congrès tenus de par le pays pour étudier la question des pensions et son incidence sur les femmes, je suis certain que vous reconnaîtrez qu'il n'existe

[Texte]

thread a common way or a common goal through the issues and make a better system for all Canadians, including women. Thank you.

Ms Bell: I agree. Thank you very much for listening to us and discussing the issue with us. I wish you well in your deliberations and hope you do devise a system that gives protection to women.

The Chairman: Thank you very much.

For the benefit of the members of the committee, there is a gentleman by the name of Patrick Pickett, who is Secretary of the Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation. He has no brief; he just wanted to give an oral presentation. I thought if we have the time we might want to hear him. Do I have your concurrence with that?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Patrick, are you here?

Mr. Patrick Pickett (Secretary, The Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation): Thank you, Mr. Chairman, for giving me the opportunity to appear in the flesh and to tell you about our organization. It will not take very long. It is probably the easiest thing you have had all day.

I am Secretary of the Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation. Our population, I suppose, is around 50,000 pensioners in the province. We have 250 locals as clubs in various places throughout the province, organized and initiated by the New Horizons Program. In our federation itself, I suppose we have 150 active clubs and a population of around 6,000 members who are very active in the federation.

• 1135

We do not have a brief because our national federation appeared before you earlier—Mr. Charles MacDonald in Ottawa—and he expressed our concerns very well. We do support the local people who appeared this morning, the Newfoundland and Labrador Association for the Aging and the Status of Women group. Their concerns are ours as well, as you know.

One concern I would have, generally speaking, is that we would like in your deliberations that pensioners would get enough income to meet the poverty line, at least. This would be our concern.

I have one concern myself, being a retired teacher, and that is in the Canada Pension Plan area. Teachers in Newfoundland have to retire at 60; they have to get out at 60. That is mandatory and that affects quite a few people. Some, of course, get out at age 55; and I think for pensioners in general who retire at age 55 or 60, there is a period there of five to ten years when they are not in the Canada Pension Plan. They are not contributing to it. What happens in that area when they do not contribute to the plan? Are they affected later on?

[Traduction]

pas de solution simple. J'espère seulement que nous pourrions marcher ensemble vers un objectif commun en vue d'en arriver à un meilleur système pour tous les Canadiens, y compris les femmes. Merci.

Mme Bell: Je suis d'accord. Je vous remercie de nous avoir entendues et d'avoir discuté de la question avec nous. Je vous souhaite bonne chance dans vos délibérations et j'espère que vous mettrez au point un système qui protégera les femmes.

Le président: Merci beaucoup.

J'aimerais dire aux membres du Comité qu'un certain M. Patrick Pickett, secrétaire de la *Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation* souhaite prendre la parole. Il n'a pas préparé de mémoire, mais il aimerait faire quelques remarques. J'ai pensé que nous avions assez de temps pour l'entendre. Êtes-vous d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: Patrick, êtes-vous ici?

M. Patrick Pickett (secrétaire, Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation): Merci, monsieur le président, de me donner l'occasion de comparaître devant vous et de vous parler de notre organisme. Je ne prendrai pas beaucoup de votre temps. Et ce sera sans doute l'exposé le plus facile que vous ayez eu à suivre aujourd'hui.

Je suis secrétaire de la *Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation*. La province compte, je pense, environ 50,000 retraités. Nous avons 250 clubs éparpillés un peu partout dans la province, clubs qui ont été créés et qui sont organisés dans le cadre du programme Nouveaux Horizons. Notre fédération elle-même compte, je suppose, 150 clubs actifs et un total de 6,000 membres qui y sont très actifs.

Nous n'avons pas de mémoire parce que notre fédération nationale a déjà comparu devant vous en la personne de M. Charles MacDonald qui vous a très bien exprimé nos préoccupations à Ottawa. Nous appuyons les gens de la région qui ont comparu ce matin, la *Newfoundland and Labrador Association for the Aging* ainsi que le groupe sur la situation de la femme. Comme vous le savez, leurs préoccupations sont aussi les nôtres.

De façon générale, nous voudrions que les pensionnés aient un revenu suffisant pour se situer au moins au seuil de la pauvreté.

Je suis enseignant retraité et ma préoccupation concerne le Régime des pensions du Canada. A Terre-Neuve, les enseignants doivent prendre leur retraite à 60 ans. C'est obligatoire et cela touche bien des gens. Bien sûr, certains prennent leurs retraite à 55 ans et pour ceux qui cessent de travailler à 55 ou 60 ans, il est prévu une période de cinq à dix ans pendant laquelle ils ne cotisent pas au RPC. Que se passe-t-il alors? Est-ce qu'ils sont pénalisés par la suite?

[Text]

I am sure these concerns were expressed to you before, and I would ask the question: Why age 65 for the Canada Pension Plan? If you retire at 55, could you not take your Canada Pension as you do if you retire from anything else? You are on a pension and you get your pension; but in the case of the Canada Pension, you have to wait until you are 65. I would like to know why that is and I hope you can address that concern.

That is all I have to say, Mr. Chairman. I do appreciate the opportunity of appearing before you. I realize it is a very important item you are doing, and a lot of people are looking to you for your deliberations. I wish you all the success, and I thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, sir. If you want to just remain, you asked a question, and I would like to ask you a question back—which is the normal way a politician answers a question, I suppose.

The Quebec Pension Plan, which has been based to be in step with the Canada Pension Plan, introduced legislation two or three months ago in which they have lowered the age of entitlement to the QPP to age 60, which is what you are asking. But it comes at a cost of a reduction of 6% per annum for benefits. In other words, if you want to retire at 60, you can get a Quebec Pension Plan; but you will only get 70% because it is earnings related. Now, I suppose that could be to some degree accommodated, but there is a cost to it. You could not get 100% at age 60.

Mr. Pickett: It would be, yes. But even with the pension they are already getting, if they . . . I think there was a plan when it started that it would be stacked onto other pensions, and that somehow did not appear. This would be a solution for us if the Canada Pension Plan were stacked onto your pension, and then you take it when you retire.

The Chairman: We have a number of groups who have made the stack-on. But the question—and I think Mr. Dantzer brought it up earlier—is if you are doing a stack-on on top of the existing, if it were fully paid for . . . A lot of groups have said, if you are going to expand any of the benefits in the Canada Pension Plan from existing benefit levels, they should be fully funded. If you were to suddenly fully fund the Canada Pension Plan on a stack-on basis, the costs are phenomenal. That is the difficulty we are having.

Does any other member of the committee want to ask Mr. Pickett any questions?

Mr. Dantzer: I would just like to make a comment. I have noticed your newspaper. You must be a very well organized, hard-working group to produce a newspaper like that. Do you produce it every two months?

Mr. Pickett: Yes, every two months. We publicize our concerns in a newspaper. We have a copy for the chairman there, and we would like you to . . .

[Translation]

Je suis sûr que d'autres vous ont exprimé ces préoccupations et je voudrais vous poser cette question: pourquoi l'âge de la retraite est-il de 65 ans dans le Régime des pensions du Canada? Pourquoi ne pouvez-vous pas en retirer votre pension comme c'est possible partout ailleurs si vous cessez de travailler à 55 ans? Ailleurs, si vous avez une pension, vous pouvez la toucher alors qu'avec le Régime des pensions du Canada, vous devez attendre d'avoir 65 ans. J'aimerais savoir pourquoi il en est ainsi et j'espère que vous pourrez répondre à ma question.

C'est tout ce que je voulais dire, monsieur le président. Je suis heureux d'avoir eu la possibilité de comparaître devant vous. Vous faites un travail extrêmement important et beaucoup de Canadiens fondent beaucoup d'espoir sur vos délibérations. Je vous souhaite le plus grand succès et je vous remercie beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, monsieur. Vous avez posé une question et je vais vous en poser une en retour, ce qui est sans doute la façon normale dont un homme politique répond à une question.

A propos du Régime de rentes du Québec, qui est censé se conformer au Régime des pensions du Canada, une loi a été présentée il y a deux ou trois mois afin d'abaisser l'âge du droit à la pension du RRQ à 60 ans—et c'est bien de cela que vous parlez. Mais cela entraîne une diminution annuelle de 6 p. 100 dans les prestations. Autrement dit, si vous voulez prendre votre retraite à 60 ans, vous pouvez toucher une pension du Québec mais seulement de l'ordre de 70 p. 100 car elle est liée aux gains. Il devrait être possible de s'entendre dans une certaine mesure, mais il y a évidemment des coûts. À 60 ans, il est en effet impossible de toucher la totalité de la pension.

M. Pickett: En effet. Mais même avec la pension déjà touchée, si . . . Initialement, je crois que le cumul avec d'autres pensions avait été prévu, mais cela ne s'est pas concrétisé. Ce serait une solution valable de faire cumuler le Régime de pensions du Canada et l'autre pension pour la retirer à la retraite.

Le président: Un certain nombre de groupes nous ont proposé ce cumul. Mais la question qui se pose—et M. Dantzer l'a soulevée précédemment—c'est que si le cumul se fait par rapport à ce qui existe . . . s'il était entièrement payé . . . Beaucoup de groupes nous ont dit que pour dépasser le niveau actuel des prestations du Régime de pensions du Canada, il fallait que le financement soit intégral. Si vous devez brusquement financer pleinement le Régime de pensions du Canada sur une base de cumul, les coûts sont phénoménaux. Voilà donc la difficulté que nous avons.

D'autres membres du comité souhaitent-ils poser des questions à M. Pickett?

M. Dantzer: Je voudrais simplement faire une remarque. J'ai vu votre journal. Votre groupe doit être très bien organisé et a dû travailler très fort pour élaborer un tel journal. Est-ce que vous le publiez à tous les deux mois?

M. Pickett: Oui. Nous faisons connaître nos préoccupations dans un journal. Nous en avons un exemplaire pour le président et nous voudrions que vous . . .

[Texte]

The Chairman: I did not know that. Is it in the cartoon section?

Mr. Pickett: Maybe next time we will cartoon it.

Yes, we publicize our efforts and we are very active. The seniors are very, very active here in the province and are very concerned about issues. I am sure they are looking forward to your deliberations.

The Chairman: Mr. Pickett, may I thank you, on behalf of the committee members, for your interest in the issue of seniors. Evidently you have done a good job in terms of organization across the province. I can assure you, coming from northern Ontario, I recognize the difficulties of size and the complexity of the small towns in being able to organize in that way. Thank you for appearing.

Mr. Pickett: Okay. Thank you very much.

The Chairman: Now, for the benefit of my committee members, it is my understanding that our research director, Mr. Rod Dobell, would like a few moments of your time to get prepared for our meeting this afternoon with the Government of Newfoundland. So perhaps we should take a break for a few minutes. The rest of this will be in camera, just between the research director and the committee members, but we will take a break.

Friday, September 30, 1983

• 0915

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): We are now prepared to open this meeting. We have solved our technical difficulties. Since we have a large number of briefs this morning, and we are a little behind time, that means each presentation will only be allowed 40 minutes. I do not know how many people are in the audience, but if possible—and I direct this comment to the Chamber of Commerce—if you could give us a fairly short summary so we could spend the rest of the time in questions, if that is the way you feel you can get the most out of your brief...

On the other hand, if you feel you want to read it all—as a matter of fact, I do not think we have had your brief before this morning—I will leave it up to you. But I would tell you that members of the panel are pretty familiar with most of the subjects that will come up before us, so I think they are quite capable of asking pertinent questions without even seeing your brief. I will leave it up to you.

Mr. DesBrisay.

Mr. Rick DesBrisay (President, Greater Moncton Chamber of Commerce): I am the President of the Greater Moncton Chamber of Commerce. I would like to introduce the two other people who are with me today: Mr. S. Boyd Anderson, who is a member of the Federal and Provincial Affairs Committee of the Greater Moncton Chamber of Commerce; and Linda Forrestall, who is the Assistant Executive Vice-President of the Greater Moncton Chamber of Commerce.

[Traduction]

Le président: J'ignorais cela. Est-ce dans la section des bandes dessinées?

M. Pickett: Nous l'illustrerons peut-être la prochaine fois.

Oui, nous faisons connaître les efforts que nous déployons et nous sommes très actifs. Les citoyens âgés sont extrêmement actifs ici dans la province et ils se préoccupent beaucoup de ces questions. Je suis sûr qu'ils attendent beaucoup de vos délibérations.

Le président: Monsieur Pickett, puis-je vous remercier au nom des membres du comité de l'intérêt que vous portez à la question des citoyens âgés? De toute évidence, vous avez fait un excellent travail d'organisation dans la province. Je puis vous assurer qu'étant moi-même du nord de l'Ontario, je reconnais les difficultés et les problèmes qu'ont les petites villes pour s'organiser de cette façon. Merci donc d'avoir comparu.

M. Pickett: Très bien. Merci beaucoup.

Le président: Je m'adresse maintenant aux membres du comité; notre directeur de recherches, M. Rod Dobell, voudrait passer quelque temps avec vous pour préparer notre rencontre de cet après-midi avec le gouvernement de Terre-Neuve. Nous devrions donc nous interrompre pendant quelques minutes. Le reste de cette séance se déroulera à huis clos entre le directeur de recherches et les membres du comité, mais nous allons faire une pause.

Le vendredi 30 septembre 1983

Le vice-président (M. Dantzer): Nous sommes maintenant prêts à ouvrir la réunion. Nous avons résolu nos problèmes techniques. Nous avons un peu de retard et comme nous avons de nombreux mémoires à entendre ce matin, cela signifie que chaque exposé sera limité à 40 minutes. J'ignore le nombre de personnes qu'il y a dans l'auditoire, mais si possible... et ceci s'adresse à la Chambre de commerce... si vous pouviez nous donner un résumé assez court de sorte que nous puissions consacrer le reste du temps aux questions, si vous pensez pouvoir tirer le maximum de votre mémoire de cette façon...

D'autre part, si vous préférez le lire en entier... en fait, je ne pense pas que nous ayons reçu votre mémoire avant ce matin... Je vous laisse décider. Toutefois, je vous dirai que les membres du Comité sont très au courant de la plupart des sujets qui leur seront soumis et ils sont donc capables de poser des questions pertinentes sans même avoir vu votre mémoire. Alors, je vous laisse décider.

Monsieur DesBrisay.

M. Rick DesBrisay (président, Chambre de commerce du Moncton métropolitain): Je suis président de la Chambre de commerce du Moncton métropolitain. J'aimerais vous présenter les deux personnes qui m'accompagnent aujourd'hui: M. S. Boyd Anderson, membre du Comité des affaires fédérales-provinciales de la Chambre de commerce du Moncton métropolitain; et Linda Forrestall, vice-présidente

[Text]

We welcome this opportunity to present some thoughts and ideas to you about this important matter of pension reform.

The Greater Moncton Chamber of Commerce is the second-largest chamber of commerce or board of trade in the Atlantic provinces. We have over 650 corporate members and a large number of volunteers working on various committees. Our largest committee, in fact, is the Federal and Provincial Affairs Committee, which is responsible for most of the material in this presentation you have before you today.

Mr. Chairman, it is not our intention to read the brief in its entirety. However, I would like to go over the executive summary that composes the first three pages of the brief, because I think there are some important matters in it that we would like to bring to your attention.

The first one is that we believe some method of indexing pensions for inflation would be helpful. In the green book a method is proposed that we are not completely in agreement with. We feel the basic concept that should be applied is that increased premiums should be paid for any increased benefit.

On item 2, we agree with the concept that the lifetime continuing pension should be equal to 60% of a deceased spouse retirement pension. We want to . . .

[Technical difficulties—Editor.]

—educating both partners when one retires in order that both may understand the differences between a single annuity and a joint last survivor benefit and be made aware of the ramifications of that. We feel the matter of education in the entire area of pensions is something that should be followed up more fully.

[Technical difficulties—Editor.]

—mandatory.

We are recommending the possibility of a change in the Income Tax Act which would allow a firm eligible for a small business deduction what we call a "pension deduction gross-up" of at least 50% for income tax purposes; and on page 4, in the body of our presentation, we go into some detail of what this would be.

Basically what it does is give some financial incentive for small business firms, most of whom do not now have private pension plans, because of the cost of them—give some direct financial incentive for those business firms to establish a private pension plan. I am not sure of the exact numbers, but certainly a very large number of those who are employed in Canada are employed by small business, and we believe many of them do not have pension plans, strictly because the cost of them. This is one method that we see of encouraging small business to establish its own private pension fund, or plan.

We go on on that same page to agree with the green paper on earlier vesting and locking-in provisions. We also suggest that any legislation that is introduced should be subject to

[Translation]

adjointe du bureau de la Chambre de commerce du Moncton métropolitain.

Nous sommes heureux de cette occasion de vous présenter certaines de nos idées et de nos réflexions sur la question importante de la réforme des pensions.

La Chambre de commerce du Moncton métropolitain est la deuxième en importance dans les provinces Atlantiques. Nous comptons plus de 650 sociétés membres et un grand nombre de volontaires participent à divers comités. En fait, notre comité le plus important est le Comité sur les affaires fédérales-provinciales responsable de la plupart du matériel contenu dans l'exposé que nous vous présentons aujourd'hui.

Monsieur le président, nous n'avons pas l'intention de lire tout le mémoire. Toutefois, j'aimerais vous donner un aperçu du synopsis qui comprend les trois premières pages du mémoire car, à mon avis, il contient quelques questions importantes que nous aimerions soumettre à votre attention.

Premièrement, nous croyons qu'une méthode d'indexation des pensions pour tenir compte de l'inflation serait utile. Nous ne sommes pas entièrement d'accord avec la méthode proposée dans le livre vert. À notre avis, le concept de base qui devrait être utilisé, c'est que toute augmentation des prestations soit liée à une augmentation des cotisations.

À l'article 2, nous sommes d'accord avec le concept que la prestation versée au survivant devrait correspondre à 60 p. 100 au moins de la prestation initiale. Nous voulons . . .

[Difficultés techniques—Éditeur.]

. . . éduquer les deux partenaires de sorte que lorsque l'un prend sa retraite, les deux puissent comprendre la différence entre la rente simple et la prestation de survivant, et en connaître les ramifications. Selon nous, il faut donner suite de façon plus suivie, à la question d'éducation dans le domaine des pensions en entier.

[Difficultés techniques—Éditeur]

. . . obligatoire.

Nous recommandons de modifier la Loi de l'impôt sur le revenu afin d'accorder aux entreprises admissibles une petite déduction d'affaires que nous appelons une «déduction majorée pour pension» d'au moins 50 p. 100 pour fins d'impôt; et nous donnons plus de précisions sur cette proposition dans le corps de notre présentation, à la page 4.

Fondamentalement, cela donnerait aux petites entreprises commerciales, qui, pour la plupart n'ont pas de régimes de pension privés à cause des coûts qu'elles devraient supporter, une motivation financière directe pour l'établissement d'un tel régime. Je n'ai pas de chiffres précis, mais il y a certainement un très grand nombre de salariés au Canada qui travaillent pour de petites entreprises, et nous croyons que beaucoup d'entre eux n'ont pas de régimes de pension strictement à cause des coûts que cela entraînerait pour ces entreprises. Pour nous, ce serait une façon d'encourager les petites entreprises à créer leur propre fonds ou régime de pension privé.

Sur la même page nous disons être d'accord avec les dispositions de dévolution et d'immobilisation du Livre vert. Nous suggérons également que toute mesure législative qui

[Texte]

some kind of a sunset clause; it should not be put in place in perpetuity; it should be reviewed, and we are suggesting in 10 years' time.

We also agree that there should be uniform legislation offering increased access to private pension plans for part-time employees. We recognize there are problems there, but we feel it is important that the question should be addressed and studied in full.

We also agree that the yearly maximum pensionable earnings should be raised to a level close to the average industrial wage.

We feel that any expansion of Canada Pension Plan disability benefits should have regard to individual need, and also to the effects of existing private and public disability plans.

In the matter of the financing of the Canada Pension Plan, we feel at this time benefit levels should not increase; certainly not dramatically increase. Canada is in the process of a somewhat shaky economic recovery, and we are very optimistic that it will hold. However, we are concerned that any increase in premium costs would have a negative effect on consumer spending and subsequently on the economic recovery.

On funding of CPP, we feel a large fund is not needed to ensure the security of the pensioners. However, the pay-as-you-go approach is in our opinion acceptable.

On proposals relating to the matters of discrimination in the plan, we do agree that women are discriminated against in a number of areas. However, we do not feel the Canada Pension Plan should be expanded to include homemakers, other than, as we point out in the second point in number 5, to allow of some voluntary method of homemakers being permitted to contribute to the Canada Pension Plan.

We do feel the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement should be increased and some method should be arrived at to eliminate discrimination between married and single pensioners.

• 0925

In conclusion, Mr. Chairman, we feel the private pension industry must remain the cornerstone of the pension system in Canada.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much. I would like to thank the chamber through you. Your brief is certainly comprehensive. I am rather interested and pleased to note that you attempted to find a solution for one of our most difficult areas, and that is the question of pensions for small businessmen. I suspect you are the first group—and perhaps I am wrong—that has really gone into detail and tried to find a solution and give some examples. So thank you very much.

[Traduction]

sera introduite devrait être assujettie à un genre d'article de temporisation; elle ne devra pas être permanente; nous suggérons qu'elle devrait être réétudiée tous les dix ans.

Nous sommes également d'accord sur le fait qu'il devrait y avoir une loi uniforme accordant aux employés à temps partiel un plus grand accès aux régimes de pension privés. Nous reconnaissons qu'il y a des problèmes dans ce domaine, mais nous pensons qu'il est important de s'attaquer à la question et de l'étudier en entier.

Nous sommes également d'accord que l'on devrait relever à un niveau près du salaire industriel moyen le maximum des gains annuels admissibles.

Nous pensons que l'on devrait tenir compte des besoins individuels et aussi des effets sur les régimes d'invalidité privés et publics existants dans toute augmentation des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada.

Au chapitre du financement du Régime de pensions du Canada, nous croyons que pour l'instant on ne devrait pas augmenter le niveau des prestations, du moins pas de façon dramatique. Le Canada est sur la voie d'une reprise économique quelque peu chancelante et nous avons confiance qu'elle se maintiendra. Toutefois, nous craignons que toute augmentation des prestations ait un effet négatif sur les dépenses des consommateurs et subséquemment sur la reprise économique.

Pour ce qui est du financement du RPC, nous sommes d'avis qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un fonds important pour assurer la sécurité des retraités. Selon nous, ce régime à répartition est acceptable.

Sur les propositions touchant les questions de discrimination dans le régime, nous reconnaissons que dans bien des cas, les femmes font l'objet de discrimination. Toutefois, nous ne pensons pas que l'on devrait élargir le Régime de pensions du Canada afin d'inclure les ménagères sauf, comme nous l'indiquons dans la deuxième partie du n° 5, pour permettre aux ménagères de faire une contribution volontaire au Régime de pensions du Canada.

Nous pensons qu'il faut augmenter les prestations de sécurité de la vieillesse et de supplément de revenu garanti et qu'il faut trouver une méthode pour éliminer la discrimination entre les retraités mariés et les retraités seuls.

En conclusion, monsieur le président, nous croyons que l'industrie privée des pensions doit demeurer la pierre angulaire du système de pensions au Canada.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. Je désire remercier la Chambre par votre entremise, car le mémoire est vraiment exhaustif. Je suis vivement intéressé et heureux de remarquer que vous avez essayé de trouver une solution à l'un de nos problèmes les plus complexes, à savoir les régimes de pensions pour les petites entreprises. Je crois que vous êtes le premier groupe, si je ne m'abuse, qui s'est vraiment donné la peine d'étudier la question en détail, de trouver une solution et de donner des exemples. Je vous en remercie beaucoup.

[Text]

I am sure the members would like to question you. Who wants to start off? David Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. It is very pleasant to be back in Fredericton on this beautiful fall day. We have had great weather in the Maritimes in the last few days and it is carrying on here in Fredericton. I was here with the fiscal arrangements task force a couple of years ago, and we had great hearings over at the hotel at that particular time.

I am just going to ask a couple of questions on your Old Age Security and GIS comments at the very end of your brief. We have heard in different places that it would probably cost at least a couple of billion dollars to bring the seniors who are presently under the poverty line up to the poverty line at the present time. So I am a little surprised that you talk in terms of increasing the OAS at the same time as the GIS, when it seems to many of us and to many groups around the country that the real need for the present seniors is in getting the ones below poverty up to the poverty line, and by so doing, probably increasing the GIS.

Could I have some more comments on your idea that the OAS should be increased at the same time?

Mr. DesBrisay: Mr. Chairman, perhaps I will ask Mr. Anderson to answer more fully. But one comment we do make on page 9 of the body is that we see one way of doing that. It may be controversial, but one way it could be done would be to reduce the family allowance somewhat and transfer those funds to senior citizens to allow the pension benefits to be increased.

Mr. S. Boyd Anderson (Chairman, Pension Submission Committee, Greater Moncton Chamber of Commerce): On that point, we did not necessarily differentiate between OAS and GIS. We realize the OAS is a universal pension. Certainly, the large part of the increase to pensioners who are living below the poverty line would obviously have to come at the GIS level.

You have to realize we are not pension experts and do not have access to large banks of computers to feed numbers into. But for example, on our suggestion to reduce the family allowance, although that may be somewhat politically unpalatable, we are not recommending that be reduced altogether, of course, merely taking it back to the 1975 level really. If one were to do a little arithmetic, I think by so doing, that would release something in the vicinity of \$1 billion to the government to increase the GIS. The problem with increasing the GIS is that the GIS, of course, has a means test and . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Income test.

Mr. Anderson: Income test, you are right. I am sorry. By increasing the GIS on a dollar-for-dollar basis—that is, for every dollar of income you have you will reduce your GIS—in a way runs counter to what we have suggested in our proposal; that is, in a way there is a disincentive. I have heard this from many people I have talked to on a daily basis. It decreases the incentive to save for retirement, the comment being: Why

[Translation]

Je suis certain que les membres ont des questions à vous poser. Qui veut commencer? David Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. C'est très agréable de se retrouver à Fredericton par une aussi belle journée d'automne. Nous avons eu du temps fantastique dans les Maritimes depuis quelques jours et cela ne se dément pas à Fredericton. Il y a quelques années, je suis venu ici avec le groupe d'étude sur les accords fiscaux et nous avions alors tenu de bonnes audiences à l'hôtel.

Je vais juste poser quelques questions sur ce que vous dites à propos de la sécurité de la vieillesse et du SRG à la toute fin de votre mémoire. À divers endroits, on nous a dit qu'il en coûterait probablement au moins 2 milliards de dollars pour amener au-dessus du seuil de la pauvreté les personnes âgées qui vivent présentement au-dessous de celui-ci. Je suis donc étonné de vous entendre suggérer d'augmenter à la fois la sécurité de la vieillesse et le SRG puisqu'à notre avis et pour beaucoup de groupes au pays, la priorité, c'est d'amener les personnes âgées au-dessus du seuil de la pauvreté et donc d'augmenter le SRG.

Pouvez-vous développer un peu cette idée d'augmenter en même temps la prestation de sécurité de la vieillesse?

M. DesBrisay: Je vais demander à M. Anderson de vous donner davantage de détails. Remarquez toutefois qu'à la page 9 du mémoire, nous suggérons une façon de faire. C'est peut-être sujet à controverse, mais on pourrait diminuer un peu les allocations familiales et transférer les fonds ainsi libérés au profit des personnes âgées en augmentant les pensions.

M. S. Boyd Anderson (président, Comité du mémoire sur les pensions, Chambre de commerce du Moncton métropolitain): Nous n'avons pas vraiment fait la distinction entre la SV et le SRG. Nous savons pertinemment que la sécurité de la vieillesse est universelle. Evidemment, pour les pensionnés qui vivent sous le seuil de la pauvreté, il faudrait surtout augmenter le SRG.

N'oubliez pas que nous ne sommes pas des experts sur les pensions et que nous n'avons pas accès à de grandes banques de données ni à de grands ordinateurs pour faire faire toutes sortes de calculs. Par exemple, nous suggérons de diminuer les allocations familiales en sachant que ce n'est politiquement pas très heureux, mais nous ne recommandons pas une réduction universelle, mais plutôt qu'on en revienne au taux de 1975. Je crois qu'après calcul, on se rendrait compte que cela libérerait près de 1 milliard de dollars qui permettraient au gouvernement d'augmenter le SRG. Le problème, si l'on augmente le SRG, c'est que cette prestation dépend des moyens de la personne et . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Des revenus.

M. Anderson: Des revenus, vous avez raison. Je m'excuse. Si on augmente le SRG dollar pour dollar, ou plutôt si pour chaque dollar de revenu on diminue le SRG, on n'atteindra pas le but que nous visons; d'ailleurs, cette formule décourage, d'après ce que me disent des tas de gens tous les jours. On n'est alors pas incité à épargner en vue de la retraite, car, comme on

[Texte]

should I save for retirement, or at least do a little bit of planning, if it is going to reduce my GIS?

On the other hand, I think we are all talking about people who are living below the poverty line. We are talking about perhaps our parents and grandparents, and everybody in this room probably, unless they are deceased, has somebody who might be in that situation. To make some small sacrifice . . . As I say, the family allowance is merely one suggestion to find the funds.

Essentially, what we are trying to do is find funds so we do not have to increase government spending. We realize the government right now is at an upper limit on their spending. But we would like to see the GIS increased with perhaps a graduated income test—is that the correct terminology?—so that perhaps the GIS is not reduced dollar for dollar based on income, so that someone who has done some modest planning for retirement will have some incentive to continue to do that modest planning for retirement, and at the same time, may be eligible for some—I say some—GIS. So in other words, the thrust certainly should be on the GIS. I guess we lump the GIS and OAS together as the universal plans.

Mr. Weatherhead: I understand that, and the actual ratio is 50¢ to the dollar in reduction on the GIS. It is not dollar for dollar; it is dollar for two dollars.

I will just ask one more question, Mr. Chairman, on the discrimination between singles and marrieds. It is generally recognized that it costs more for a single person to live than for a couple to live, and so I am just wondering what you mean about the discrimination between the single and married seniors.

Mr. Anderson: I am sure you have all heard of the scenario where someone says: Mr. and Mrs. John Q. Public, who are retired, would be getting more money if they were not married together but living together. You are probably right to a degree that certain living expenses would be less; nonetheless, the cost of housing today for retired people can be fairly high, particularly those people living in their own homes. Whether or not a person is living alone or with their husband, the cost of housing is still going to be the same. The only thing it might reduce somewhat is the cost of feeding themselves, and even that does not reduce on a 50% proportional basis.

I guess what we are getting at is that some method has to be found to eliminate some of the discrimination so that literally a person would not be better off living with their spouse but not officially married. That is what we are trying to address, because there is a definite advantage in doing that.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to thank the Chamber of Commerce for their brief today and for taking the time to discuss with their members some of the important issues in pension reform.

[Traduction]

l'entend, à quoi sert-il d'épargner pour la retraite si cela n'a pour effet que de diminuer le SRG?

En revanche, nous rencontrons des gens qui vivent sous le seuil de la pauvreté. C'est peut-être nos parents ou nos grands-parents, bref tout le monde ici connaît sans doute quelqu'un qui se trouve dans cette situation. Il faut faire certains petits sacrifices . . . Comme je l'ai dit, la diminution des allocations familiales ne représente qu'une façon de trouver des fonds supplémentaires.

Notre but, c'est de trouver des fonds ailleurs afin de ne pas augmenter les dépenses gouvernementales car celles-ci ont déjà presque atteint le plafond permis. Nous aimerions donc que le SRG soit augmenté en utilisant peut-être une gradation des revenus afin que la prestation ne soit pas diminuée d'un dollar pour chaque dollar supplémentaire de revenu. Ainsi, ceux qui ont pu faire de modestes économies en vue de leur retraite, seront encouragés à continuer à penser à leur retraite, tout en étant peut-être admissibles à cette prestation. Autrement dit, on devrait surtout voir au SRG. Nous avons parlé indifféremment du SRG et de la SV comme des régimes universels.

M. Weatherhead: Je comprends cela et je peux vous dire que le rapport actuel est de 50c. au dollar et non pas dollar pour dollar. Le SRG est donc diminué d'un dollar pour deux dollars de revenu.

Je voudrais poser une autre question sur la distinction entre les célibataires et les gens mariés. Il est généralement admis qu'il en coûte plus cher pour vivre à une personne seule qu'à un couple. Je me demande donc ce que vous entendez par discrimination entre les personnes âgées seules et les mariées.

M. Anderson: Vous avez certainement déjà entendu dire que si M. et M^{me} Untel, qui sont tous deux à la retraite, vivaient ensemble sans être mariés, ils recevraient davantage d'argent. Vous avez probablement raison, dans une certaine mesure, de dire que certaines dépenses seraient moindres; néanmoins, les loyers des retraités aujourd'hui peuvent être assez élevés, surtout pour ceux qui vivent dans leur propre maison. Qu'une personne vive seule ou avec son conjoint, le coût du logement demeure le même. Ce qui peut diminuer, c'est le coût de l'alimentation et même, il ne diminue pas de moitié, proportionnellement.

Nous voudrions donc qu'on trouve une méthode pour atténuer cette discrimination afin que, littéralement, il ne soit pas préférable pour une personne de vivre en concubinage avec son conjoint au lieu d'être mariée. Voilà le problème que nous cherchons à régler car, à l'heure actuelle, le concubinage est nettement avantageux.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Je désire remercier la Chambre de commerce d'avoir présenté ce mémoire et de s'être donnée la peine de venir discuter certains points importants de la réforme des pensions.

[Text]

I would like to deal with the last comment, I think, that the private system must remain the cornerstone of pensions in Canada. One of the concerns we have is that only 4.5 million Canadians, working workers, are covered by private plans, whereas the CPP is covering something like 11 million. In terms of replacement income in retirement, only 12% of replacement income comes from the private employer-sponsored plans, including the public plans in government. So one of the concerns is that it is not meeting the needs of a lot of Canadians.

In your brief, you indicate there be no mandating in the private sector, which I think is a comment we have certainly heard from most business community groups and is not a surprising one.

• 0935

I want to deal with how we then expand coverage in the private sector if it is indeed going to play a greater role in retirement replacement income. In regard to your concern in your second paragraph of your executive summary about the ability of society to pay, obviously right now we are dealing with pension reform probably at the worst possible moment in terms of the psychology of increasing, whether it is in the public sector or in the private sector, because of the economic conditions. How do you see us improving the private system if we do not mandate in the small employer groups? I have some specific sympathy there in terms of the cost to those employers, but if we do not increase the Canada Pension Plan, as you indicate you would be against, where do you see, considering costs, any improvement at this particular time and maybe looking further down the road when economic conditions may not be as difficult as they are right now?

Mr. Anderson: First of all, we do not recommend that the Canada Pension Plan benefit level be increased. I think we have made it quite clear that we feel the YMPE should be increased to the average industrial wage, which was the intent of the Canada Pension Plan when it was originally established—there is a gap there at present—which would increase pensions from the public pension plan.

I guess the whole idea of anything that is mandatory runs somewhat counter to living in a free and democratic society. There are certain individuals—I am, for example, under 40 myself—who perhaps are under 40 who find that joining a pension on a mandatory basis when they are trying to put bread on the table runs somewhat counter to their cashflow requirements. As I say, in the mandatory aspect of a pension plan you are looking at a number of factors, but essentially the main thing we are going to have a problem with is legislating or mandating an employer to establish a plan when, for example, employee groups may not want that. We have a number of employee groups, for example, that are unionized. If the union feels that they want to go after immediate cash and defer the pension plan, so be it. So by mandating plans in a way you are circumventing the bargaining system to a

[Translation]

Je voudrais en revenir à votre toute dernière réflexion voulant que les régimes privés demeurent la pierre angulaire du système des pensions au Canada. À notre avis, l'un des problèmes que cela pose, c'est que seulement 4.5 millions de Canadiens, de travailleurs salariés, ont des régimes privés, tandis que le RPC compte quelque 11 millions de cotisants. Quant au revenu de remplacement, seulement 12 p. 100 de celui-ci provient des régimes privés parrainés par l'employeur, y compris les régimes publics du gouvernement. Autrement dit, nous craignons que cela ne permette pas de subvenir aux besoins d'un grand nombre de Canadiens.

Dans votre mémoire, vous dites qu'il ne devrait pas y avoir imposition de régimes au secteur privé, commentaire que nous ont fait la plupart des milieux d'affaires et qui ne m'étonne donc pas.

Je voudrais maintenant savoir comment on peut étendre la prise en charge dans le secteur privé, si cela doit jouer un plus grand rôle dans le revenu de remplacement. Vous soulevez, dans le deuxième paragraphe de votre synopsis l'aptitude de la société à payer; il est évident que présentement nous traitons de la réforme des pensions au moment où il est le plus difficile peut-être psychologiquement de parler d'augmentation des cotisations, que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé, vu les conditions économiques. Comment pouvons-nous, à votre avis, améliorer le système privé, si nous ne pouvons obliger les petits groupes d'employeurs? J'ai une certaine sympathie pour eux, à cause des coûts que cela suppose, mais si nous n'augmentons pas le Régime de pensions du Canada, vous avez déclaré être contre, que prévoyez-vous comme amélioration, en tenant compte des coûts, à ce moment-ci, et même un peu plus tard lorsque les conditions économiques ne seront pas aussi difficiles que maintenant?

M. Anderson: Premièrement, nous ne recommandons pas que le niveau des prestations du Régime de pensions du Canada soit plus élevé. Nous l'avons dit de façon très claire, nous croyons que les G.M.A.D.P. devraient être augmentés pour correspondre au salaire industriel moyen, ce que prévoyait le Régime de pensions du Canada lorsqu'il a été créé au départ—il y a présentement un écart—ce qui augmenterait les pensions du régime de pension public.

J'imagine que tout ce qui est obligatoire va un peu à l'encontre de la vie dans une société libre et démocratique. Certaines personnes—par exemple, j'ai moi-même moins de 40 ans—qui ont peut-être moins de 40 ans et qui pensent que le fait d'être obligées de cotiser à un régime de pension alors qu'elles essaient de mettre du pain sur la table, va un peu à l'encontre de leurs besoins en matière de liquidités. Je le répète, dans l'aspect obligatoire d'un régime de pension, il faut tenir compte d'un certain nombre de facteurs, mais essentiellement nous aurons un problème pour légiférer ou obliger un employeur à mettre en vigueur un régime si, par exemple, les groupes d'employés n'en veulent pas. Nous avons un certain nombre de groupes d'employés qui sont syndiqués par exemple. Si le syndicat est d'avis qu'ils veulent immédiatement des montants en espèces et retarder le régime de pension, ce sera

[Texte]

degree. As I say, those people under 40 may not wish to take part in pension plans.

In addition, of course, we are forgetting about the other area of private pension plans, which is in the area of Registered Retirement Savings Plans. We are not necessarily saying that you cannot plan for your retirement. Fortunately, the government has seen fit in the past number of years to establish the Registered Retirement Savings Plan, which for many people is perhaps the proper vehicle by which to do their financial planning for retirement. They get the same advantages as far as tax deduction goes.

The plan of course is completely portable as far as moving from employer to employer. Today you are talking about a workforce which is extremely mobile. If you are talking about, for example, a woods worker in northern New Brunswick who might this year for six months be working and have to contribute to a pension plan and then for the next six months is on unemployment and he does not know what is going to happen to his pension... Is he going to take it out, or if he goes to work somewhere else is he going to take it with him or is he going to get paid up? To mandate something like that in that type of workforce to me really does not make sense because, again, he is more worried about putting bread on the table than worrying about his pension retirement 25 or 30 years later.

Mr. Miller: We certainly recognize the problems of portability and some stability of pension contributions.

Again regarding costs, if, as you suggest through your system of tax deductions for pension benefits in the future, those deductions are increased, what role do you see the tax system playing in incentives to pensions, and do you have any concern about the cost to government through the tax system? It is a transfer of costs from a private employer to the taxpayers of Canada if we increase tax deductions. We are already having deductions of about \$5 billion a year in RRSPs. How far should government go in giving incentives to providing private pensions? Is there no limit to what the tax system can bear in terms of just trying to produce greater coverage in the private sector?

Mr. DesBrisay: Mr. Chairman, I would like to answer that by explaining the conceptual problem that the Greater Moncton Chamber of Commerce has here.

One of the things we are very concerned about is the growth of total government expenditure. The Atlantic Provinces Chamber of Commerce has recently released a publication entitled *The Political Direction of Canada*. I am not sure if you have seen a copy of this yet. The basic premise of this document is that government in total has grown too large in relation to the gross national product. The document cites that the total government expenditure—federal, provincial and municipal—in Canada is something in the order of 45% of GNP. The document goes on to recommend that legislation be

[Traduction]

ainsi. Par conséquent, en imposant des régimes obligatoires, on fait échec, jusqu'à un certain point, au système des négociations. Comme je l'ai dit, les personnes qui ont moins de 40 ans ne voudront peut-être pas souscrire à un régime de pension.

De plus, nous oublions évidemment l'autre aspect des régimes de pension privés, c'est-à-dire les régimes enregistrés d'épargne-retraite. Nous ne voulons pas dire nécessairement qu'on ne peut pas planifier sa retraite. Le gouvernement a cru bon heureusement, au cours des dernières années, de créer ces régimes enregistrés d'épargne-retraite qui, pour bien des gens, représentent peut-être un véhicule approprié leur permettant de planifier financièrement leur retraite. Ils en retirent certains avantages sur le plan fiscal.

Le régime est évidemment tout à fait transférable d'un employeur à un autre. Il est question évidemment aujourd'hui d'une population active qui est extrêmement mobile. Si l'on songe par exemple à celui qui travaille dans le bois, dans le nord de la Saskatchewan, il travaillera peut-être cette année pendant six mois et devra cotiser à un régime de pension, mais il peut être en chômage pendant les six mois à venir, et il ne sait pas ce qu'il arrivera de sa pension... Doit-il la retirer, ou s'il va travailler ailleurs, peut-il la transférer ou simplement retirer ce qu'il a mis? Rendre cela obligatoire, dans ce genre de population active, ne me semble pas avoir de sens, car bien souvent le travailleur se soucie davantage de mettre du pain sur la table que de sa pension de retraite dans 25 ou 30 ans.

M. Miller: Nous sommes certainement au courant des problèmes que pose la transférabilité et d'une certaine stabilité dans les cotisations de retraite.

Vous parlez de nouveau de coûts. Si, comme vous l'avez proposé dans votre système de déductions d'impôt pour les prestations de pension à l'avenir, ces déductions sont augmentées, quel rôle pourrait à votre avis jouer le système fiscal comme encouragement à souscrire à une pension, et vous préoccupez-vous de ce que ce système fiscal ferait au gouvernement? Si nous augmentons les déductions d'impôt, c'est un transfert de coûts de l'employeur privé aux contribuables canadiens. Nous avons déjà des déductions de 5 milliards environ annuellement à cause des REER. Dans quelle mesure le gouvernement peut-il continuer à offrir des encouragements pour les pensions privées? N'y a-t-il pas de limite à ce que peut supporter le système fiscal dans cette plus grande application des pensions dans le secteur privé?

M. DesBrisay: Monsieur le président, j'aimerais répondre en expliquant le problème conceptuel de la Chambre de commerce de Moncton et les environs.

Une des choses qui nous préoccupe beaucoup, c'est justement l'augmentation de l'ensemble des dépenses du gouvernement. La Chambre de commerce des provinces de l'Atlantique a récemment publié une brochure intitulée *The Political Direction of Canada* (L'orientation politique du Canada). Je ne sais pas si vous en avez un exemplaire. Dans ce document, on parle de la prémisse fondamentale que le gouvernement, dans son ensemble, a pris trop d'expansion par rapport au produit national brut. D'après ce document, les dépenses totales des gouvernements—fédéral, provinciaux et municipaux—

[Text]

enacted to restrict total government expenditure to a percentage of GNP, and specifically they recommend 42%. I must admit I do not know where they get the number 42% from, but they do say as a concept that government is growing too large and is too pervasive in our economic system.

So we are saying that in light of this we would not like to see government grow. We put the challenge back on our governmental leaders to reduce the size of government, to restrain it and to encourage private enterprise to develop its own pension system and many other things. So we see the role of government as being not to tax us further and to spend our money even more but to encourage entrepreneurs and to encourage private investment rather than through the governmental sector.

Mr. Anderson: Mr. Miller, if I may address your specific question, the deduction part is only part of it. I think we refer there to the simplification of pension plans. We certainly agree that pension plans today to the average employee, let alone to probably everyone in this room, are an extremely complex subject.

We also agree that some pension plans that have been established by employers in the past are not the best. We acknowledge that.

We certainly suggest that in line with the green paper . . . I think a number of you are acquainted with some of the provincial legislation which is coming down the line, for example in Alberta, Saskatchewan, Manitoba and Ontario. New Brunswick has a Bill 106 in the legislative stages right now which addresses many of these problems faced by employees in getting into a pension plan.

What I am talking about here is earlier vesting, earlier locking-in, more company money in the plan. Many employees are rather surprised when they find that the company is not contributing a penny to their pension plan until they are 45 years of age. They are thinking that if they leave the company after 10 years of service and they are 40 they are going to get some company money. Depending on how you design the plan, that is not true. We feel that has to be addressed because until the pension plan is desirable by the employee—in other words, it is simple to understand; he knows he is getting good value for his money, perhaps a fair return on his money as far as interest goes if he leaves . . . that is why there is no pressure from employee groups to establish pension plans.

So we feel that some sort of uniform legislation . . . I am not sure whether we are treading on the grounds of the provinces in this area. I know we are all cognizant of that because some of the provinces have rather comprehensive pension legislation. I cite those examples I just gave you. Until that type of legislation which is fairly uniform so . . . again we have a very

[Translation]

paux—au Canada représentent 45 p. 100 environ du produit national brut. Le document recommande ensuite que des lois soient adoptées pour limiter l'ensemble des dépenses gouvernementales à un certain pourcentage du PNB, et on recommande précisément 42 p. 100. J'admets que je ne sais pas d'où vient ce 42 p. 100, mais on prétend que le gouvernement a grossi de façon trop importante et trop envahissante dans notre système économique.

A cause de cela, nous disons ne pas vouloir cette expansion du gouvernement. Nous mettons au défi nos chefs gouvernementaux afin qu'ils réduisent la taille du gouvernement, qu'il le restreigne et qu'ils encouragent l'entreprise privée à mettre au point son propre système de pension et bien d'autres choses encore. À notre avis, le gouvernement n'a pas pour rôle de nous imposer davantage et de dépenser notre argent encore plus, mais d'encourager les entrepreneurs et les investissements privés plutôt que de voir tout cela se faire par le gouvernement.

M. Anderson: Monsieur Miller, permettez-moi de vous poser une question précise, l'aspect déduction n'est qu'un facteur. Nous avons dit qu'il fallait simplifier les régimes de pension. Nous croyons certainement que les régimes de pension aujourd'hui, pour l'employé moyen, sans parler de tous et chacun probablement dans cette pièce, sont un sujet fort complexe.

Nous convenons également que certains régimes de pension mis en vigueur dans le passé par certains employeurs ne sont pas les meilleurs régimes. Nous le reconnaissons.

Nous proposons certainement, comme le fait le Livre vert . . . Un certain nombre d'entre vous sont, je crois, au courant de certaines lois provinciales qui sont présentées, par exemple, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba et en Ontario. Au Nouveau-Brunswick, le projet de loi 106 passe par certaines étapes législatives présentement et traite d'un grand nombre de ces problèmes auxquels font face les employés qui souscrivent à un régime de pension.

Je songe ici à une dévolution anticipée, à une immobilisation des cotisations anticipées, à un apport plus grand de la compagnie dans le régime. Beaucoup d'employés sont plutôt surpris lorsqu'ils se rendent compte que la compagnie ne contribue pas un seul cent à leur régime de pension jusqu'à ce qu'ils aient atteint 45 ans. S'ils devaient quitter la compagnie après dix ans de service, et s'ils ont 40 ans, ils se demandent s'ils vont retirer de l'argent de la compagnie. Selon la façon dont votre régime sera conçu, ce n'est pas le cas. Nous croyons qu'il faut étudier la question, car jusqu'à ce que le régime de pension soit souhaité par l'employé—autrement dit qu'il soit simple à comprendre, il sait qu'il obtiendra une bonne valeur pour son argent, un juste profit peut-être quand à l'intérêt de son argent investi, s'il quitte—c'est la raison pour laquelle les groupes d'employés ne sont pas tellement pressés de mettre sur pied des régimes de pension.

Il faudrait donc, à notre avis, une législation quelque peu uniforme . . . Je ne suis pas certain que nous n'empiétons pas sur le domaine des provinces dans ce secteur. Je sais que nous sommes tous au courant, car certaines provinces ont des lois assez exhaustives en matière de pension. Je vous ai déjà donné les exemples. Jusqu'à ce que ce genre de législation, qui est

[Texte]

mobile labour force . . . if somebody moves from New Brunswick to Alberta they know they are going to be covered under somewhat similar legislation . . . Until the pension plans are perhaps made somewhat fair for the employees—and I grant you that some pension plans are not good deals for the employee—somewhat fair and somewhat simplified . . .

Of course the simplest pension plan is a straight money purchase pension plan where the employer matches your contributions immediately. There are questions on vesting. I am sure many of you are familiar with a product out on the market now called the universal pension plan, which is offered by a number of companies. The idea is that it is completely portable; the money is immediately vested to the employee so if he moves from Ajax Widget Manufacturers in New Brunswick to Universal Widget Manufacturers in Ontario the money can be transferred from that company to the new company and he takes his pension with him.

Right now the system in a way encourages a guy, if he leaves, to take his money out and buy a new car. He can pay tax on it perhaps, but that is in a way what the system encourages. Those who are smart, of course, will transfer the money over; but until there is some sort of system, say, of increasing employer contributions to those employees who leave early but nonetheless have reasonable service with the company, of having more locking-in and simplifying the pension plan so a person can say he put this much money in, this is how much money he will be getting and he does not have to wait until he is 65 to figure out what his pension is, I think then we are going to find that pensions are a little more desirable by employees.

I guess what we were getting at in our pension gross-up provision was just an idea, and I am sure that if someone in the pension industry and in the government would sit down and start punching numbers into computers they would find a varied number of ways of doing it. The pension gross-up, by the way, would not be a lifetime gross-up; it might be for a five-year period or even a three-year period to get the plan established because once plans are established in my experience they stay established. All right?

So if we can increase the pension participation from the 40% level now to, say, 75% over a 10-year period, I think the job is done.

We recognize—and this is why we proposed the sunset legislation—that if over a 10-year period this does not happen then we would be perfectly happy to sit down again and ask what the answer to our problem is.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Just one more question.

[Traduction]

assez uniforme—je répète que nous avons une population active très mobile—par conséquent si quelqu'un quitte le Nouveau-Brunswick pour se rendre en Alberta, il sait qu'une loi à peu près semblable s'appliquera . . . Jusqu'à ce que les régimes de pension soient justes envers les employés—je vous l'accorde, certains régimes ne sont pas une très bonne affaire pour les employés—il faut qu'ils soient assez justes et plus simples . . .

Le régime de pension le plus simple évidemment est l'achat direct d'un régime de pension où l'employeur verse immédiatement le même montant que la cotisation de l'employé. Certaines questions se posent quand à la dévolution. Je suis sûr que beaucoup d'entre vous connaissent ce produit offert présentement sur le marché et appelé le régime de pension universel. Beaucoup de compagnies l'offrent. Il est tout à fait transférable, l'argent est immédiatement dévolu à l'employé, par conséquent s'il part de Ajax Widget Manufacturers au Nouveau-Brunswick pour se rendre au Universal Widget Manufacturers en Ontario, l'argent sera transféré de l'ancienne compagnie à la nouvelle. L'employé apporte avec lui sa pension.

Présentement, le système encourage jusqu'à un certain point l'employé qui quitte son emploi à retirer son argent et à s'acheter une nouvelle voiture. Il peut peut-être payer de l'impôt, mais voilà le genre d'encouragements que le système offre présentement. Ceux qui sont intelligents évidemment transféreront cet argent, mais jusqu'à ce qu'il y ait une sorte de système qui permettra d'augmenter les cotisations de l'employeur pour ces employés qui quittent tôt la compagnie, mais qui néanmoins ont travaillé pendant une période raisonnable, pour qu'il y ait aussi une immobilisation des cotisations et une du régime de pension afin que l'employé sache où il a investi son argent, combien il recevra sans avoir à attendre 65 ans pour savoir ce que sera sa pension, dans ce dernier cas, nous verrons que les pensions sont plus attrayantes pour les employés.

Ces dispositions de déduction majorée pour les pensions n'étaient qu'une idée, mais je suis certain que si des gens dans l'industrie des pensions et au gouvernement y réfléchissent et font quelques calculs sur leur ordinateur, ils trouveront que cela peut se faire de diverses façons. La majoration des pensions, au fait, ne serait pas une majoration permanente; ce pourrait être pour une période de cinq ans ou même de trois ans pour l'établissement du régime, car une fois que les régimes sont en place, d'après mon expérience, ils y restent. D'accord?

Si donc nous pouvons augmenter la participation aux pensions de 40 p. 100 qu'il est présentement à 75 p. 100 disons, sur une période de dix ans, le travail sera fait.

Nous savons—et c'est pourquoi nous avons proposé une mesure de temporisation—que si après dix ans, cela ne se produit pas, nous serons très heureux de nous asseoir de nouveau et de nous demander ce qu'est la réponse à notre problème.

Le vice-président (M. Dantzer): Je voudrais vous poser une autre question.

[Text]

Mr. Miller: One final comment, I guess. I guess the concern I have is that we have just gone through two decades of fairly prosperous times in Canada but we have not seen any great voluntary expansion in the private sector. It seems to me that there has to be a certain amount of compulsion, or a great deal of government incentive through the tax system, if we are going to get a great deal more coverage. If we are concerned about costs—and everybody who has been before us basically has indicated that—then the government's responsibility can become quite a burden on the tax system itself, if increasing pension coverage has to be done through the tax system.

• 0945

Have you done any cost analysis? For example, the RPA is simply a locked-in RRSP. Really, that vehicle has been available for people for retirement savings. It has not been picked up by many people because they are in low-income brackets and cannot take advantage of the tax system. Are we not just looking after the middle- and upper-income individuals again through an RPA?

Mr. Anderson: Although we do not address in our brief the obvious answer, the solution, you are absolutely right. If someone is making \$15,000 and puts 5% into his pension plan, he does not get much of a tax break on it. The obvious solution is to keep the same maximum limit, say a 20% feature, which is for Registered Retirement Savings Plans... there is no maximum, of course, under registered pension plans—but to reduce the maximum, perhaps, to \$2,500, or perhaps to make the first \$500 of contribution to a pension plan a tax credit. I think everybody on this panel realizes that a tax deduction benefits those who pay the most tax, whereas a tax credit is a more universal way of doing it. A tax credit, of course, is a dollar-for-dollar credit. If you are really interested in helping that low-income earner contribute to a pension plan—and, as I say, this is not in our brief and I do not know if my superior here would concur with me on it—if the first \$500, as an example—it might be the first \$200, or \$600, it does not really matter—of contribution to a registered pension plan were a tax credit, it certainly then would encourage those people who are in low- or middle-income brackets to contribute to a pension plan. Would you not agree?

Mr. Miller: Yes. I think I do. Thank you for that suggestion. We have heard it before, but it is nice to have it come from the Chamber of Commerce too.

Thank you very much.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much. Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you. Mr. Chairman, may I say that some of the proposals put forward this morning are very innovative and, it seems to me, if implemented would achieve the goal you desire; that is, of

[Translation]

M. Miller: J'ai une dernière remarque, je crois. L'ennui, j'imagine, c'est que nous avons connu deux décennies assez prospères au Canada, mais nous n'avons pas connu de grande expansion spontanée dans le secteur privé. Il me semble qu'il doit y avoir un certain degré d'obligation, un grand encouragement de la part du gouvernement sur le plan fiscalité, si nous voulons des régimes d'une application plus vaste. Si nous nous inquiétons des coûts—et tous ceux qui ont comparu devant nous l'ont mentionné—la responsabilité du gouvernement pourrait-elle représenter un fardeau pour le système fiscal, si cette application plus vaste des pensions devait se faire par le biais du système fiscal.

Avez-vous fait des analyses de coûts? Le CPE, par exemple, n'est qu'un REER immobilisé. En réalité, ce véhicule est offert aux gens afin qu'ils épargnent pour leur retraite. Il n'a pas servi à beaucoup car nombreux sont ceux qui se trouvent dans les catégories à faible revenu et ne peuvent donc profiter du système fiscal. Est-ce que par le biais du CPE, nous ne nous occupons pas seulement des personnes à revenu moyen et élevé?

M. Anderson: Même si dans notre mémoire nous ne soulevons pas la réponse évidente, la solution, vous avez tout à fait raison. Si quelqu'un gagne \$15,000 et en investit 5 p. 100 dans son régime de pension, il n'a pas vraiment un avantage fiscal. La solution évidente est de conserver la même limite maximale, disons 20 p. 100, c'est-à-dire pour le régime enregistré d'épargne-retraite—il n'y a pas de maximum évidemment en vertu de régimes enregistrés de retraite—mais de réduire le maximum, à \$2,500 peut-être, ou de prévoir peut-être que les premiers 500 dollars de cotisation à un régime de pension seront considérés comme un crédit d'impôt. Je pense que tous et chacun ici se rendent compte qu'une déduction d'impôt profite à ceux qui paient le plus d'impôt, alors que le crédit d'impôt est une façon plus universelle d'y arriver. Un crédit d'impôt évidemment est un crédit dollars pour dollars. Si on veut vraiment aider les gagne-petits à cotiser à un régime de pension—et, je le répète, nous n'en parlons pas dans notre mémoire, je ne sais pas si mon supérieur ici présent sera du même avis que moi à ce sujet—si les premiers 500 dollars par exemple—ce peut-être les premiers 200 ou 600 dollars, cela n'a pas d'importance—les cotisations à un régime de pension enregistré représentent un crédit d'impôt, il est certain que les personnes dans les catégories à faible ou moyen revenu seraient encouragées à cotiser à un régime de pension. N'êtes-vous pas d'accord?

M. Miller: Oui, je le crois. Je vous remercie de votre suggestion. Nous l'avons déjà entendue, mais c'est agréable de l'entendre également de la Chambre de commerce.

Je vous remercie beaucoup.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. Made-moiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les +Iles): Merci. Monsieur le président, puis-je souligner le caractère innovateur de certaines propositions présentées ce matin et, il me semble, que si elles étaient mises en vigueur, nous atteindrions le but désiré,

[Texte]

getting more people to see the reason for contributing to pension plans at an earlier age.

I would like to ask you about where you are proposing solutions to come to grips with inflation protection. You suggest increased premiums. Could you tell us what you would base that on or what limit . . . ? Would you tie it to the rate of inflation increase? You have been so good in your other suggestions, you may solve this problem for us.

Mr. Anderson: I will give an obvious example, which probably many of you are aware of. The federal government employees' pension plan has a surcharge, or extra premium, I guess, I think in the vicinity of 1.5%, which is designed to provide for inflation indexation. The general public sometimes maligns the federal service pension plan as being overly generous. I am not going to address that issue, but they do contribute an extra percentage of their income to an indexing formula.

The problem with paying a fixed premium, whether it be 1.5% or 0.5% or 10%, is that we are paying a fixed premium for an unknown benefit, whereas in a normal pension plan you at least have an idea of what your pension is going to be, because we all certainly hope that inflation gets under control. So while allowing a premium for an unknown benefit may be somewhat unpalatable to some employees, it might be helpful to have this type of thing in the area of union negotiations.

I think we are looking at other types of inflation protection. One, of course, is the excess interest approach and we have addressed that. We do not feel that that is a reasonable approach. The excess interest approach basically works on giving 3% interest on your contributions with the excess used to provide inflation protection. If you were retiring today and I told you, Flora, that your pension was going to be \$500 a month but was going to be indexed, but on the other hand we would not give you an indexed pension but would give you a pension of \$1,000 a month, what would you choose? You know which one you would choose. Exactly right. Unfortunately, with the excess interest approach that is, in effect, what you are doing. You are going to cut the pensions now to increase them at the rate of inflation. Again, you are looking at an unknown benefit. If inflation increases you will be laughing all the way to the bank, but that is not going to help anybody. The excess interest approach is really not a good way of doing it, in our opinion, because of that problem. In other words, you are going to start with a lower pension now and end up with a larger one later, perhaps; whereas, given the choice, I am sure most employees who are about to retire would rather have the money up front and worry about inflation protection some other way.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The proposals you put forward have, as I said, the merit of encouraging

[Traduction]

autrement dit plus de gens se rendraient compte qu'il faut cotiser à un régime de pension plus jeune.

Au sujet des solutions que vous avez proposées pour nous protéger contre l'inflation, j'aimerais vous poser quelques questions. Vous avez suggéré d'augmenter les primes. Pourriez-vous nous dire sur quelle base vous vous fondez et quelle limite . . . ? Est-ce que vous les reliez à une augmentation du taux d'inflation? Vos autres suggestions ont été tellement utiles, que vous pouvez peut-être solutionner pour nous ce problème.

M. Anderson: Je vais vous donner un exemple évident, probablement que la plupart d'entre vous le connaissent. Le régime de pension des employés du gouvernement fédéral prévoit une surcharge, ou une prime additionnelle de quelque 1.5 p. 100 environ je crois, qui est censée tenir compte de l'indexation pour l'inflation. Le public en général est parfois porté à calomnier le Régime de pensions du gouvernement fédéral comme étant trop généreux. Je ne vais pas parler de cette question, mais les employés cotisent un pourcentage additionnel de leur revenu pour cette formule d'indexation.

Le problème que pose le versement d'une prime fixe, que ce soit 1.5 ou 0.5 ou 10 p. 100, c'est qu'on verse une prime fixe pour une prestation inconnue, alors que dans un régime de pension normal, on a au moins une idée de ce que sera la pension, car nous espérons certainement que l'inflation sera contrôlée. Par conséquent, tout en acceptant qu'une prime pour une protection inconnue est quelque peu difficile à avaler pour certains employés, ce serait peut-être utile d'étudier ce genre de disposition dans les négociations syndicales.

Je crois que nous songeons à d'autres genres de protection contre l'inflation. Il y en a évidemment un qui est l'intérêt excédentaire, et nous en avons parlé. Nous ne croyons pas que ce soit une approche raisonnable. Fondamentalement, cette approche prévoit un intérêt de 3 p. 100 sur vos cotisations et l'excédent est utilisé pour prévoir une protection contre l'inflation. Si vous deviez prendre votre retraite aujourd'hui et que je vous disais, Flora, que votre pension sera de 500 dollars par mois, mais indexée, mais par ailleurs que nous pourrions vous verser une pension non indexée de \$1,000 par mois, que diriez-vous? Vous savez laquelle vous choisiriez. Très bien. Malheureusement, à cause de cette approche de l'intérêt excédentaire, voilà en réalité ce que vous faites. Vous allez diminuer les pensions maintenant pour les augmenter au taux de l'inflation. Là encore, vous envisagez des prestations inconnues. Si l'inflation augmente, vous vous rendrez à la banque d'un pied léger, mais cela ne va aider personne. L'intérêt excédentaire n'est pas vraiment une bonne façon de faire, à notre avis, à cause justement de ce problème qu'il pose. Autrement dit, vous allez commencer par recevoir une pension moins élevée maintenant pour finir par en retirer une plus importante plus tard, peut-être. Alors que si on donne le choix, je suis certain que la plupart des employés qui sont sur le point de se retirer aimeraient plutôt recevoir de l'argent tout de suite et bénéficier d'une protection contre l'inflation d'une autre façon.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je le répète, les propositions que vous présentez ont le mérite d'encourager les

[Text]

people who are in the labour force, or who are presently not in pension plans, to begin thinking about them. However, that does not address the problem of those who are not in the paid labour force. I have seen your solutions. I am not sure that will add any more equity to the system than is there at the present time.

Mr. Anderson: The homemaker problem is what you are referring to.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is one area, but in fact you also mention, for instance, the portability under the universal plan. You talked about widgets in Ajax and widgets elsewhere. One of the things that is unfortunate at the present time is that there are many people who, in fact, can transfer their pensions, have them portable with them and could do so under the plan you reveal. That does not always apply to their spouses.

Mr. Anderson: You are talking about a spouse who is working at home, if you will pardon the expression.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Are you saying, then, that you would see this new plan operating so that anyone, anywhere, in a pension plan would have that portable?

Mr. Anderson: The emerging legislation in the provinces will, to a degree, cover that. You are talking about Mr. Employee who gets transferred to Ontario from New Brunswick and his wife goes with him. Is that what you are talking about?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is right.

Mr. Anderson: And his pension plan is . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Automatically transferred.

Mr. Anderson: Okay, and his wife, for some reason, has a different type of pension plan. Is that what you are saying?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes.

Mr. Anderson: That could be a problem. As you are probably aware, the contributions that a person gets back from his or her pension plan can be transferred to a Registered Retirement Savings Plan, for example. I know that is only a partial solution to the problem. If, under the emerging legislation we are looking at today in the provinces, the mandatory vesting, 10-year service age 45 type of formula, people who have that formula applied to them in fact would have their pension credits credited to them. We are looking at most of the emerging legislation where at least one-half, 50%, of the employee's pension shall be made up by the employer. So if you are looking at a really long-service employee, a female employee, for example, who is transferred with her husband, she will be getting some employer money. That money will be locked in and she will be guaranteed a good deferred pension, depending on the number of years of service she has, of course.

[Translation]

gens qui se trouvent dans la population active, ou d'encourager ceux qui n'ont pas présentement de régime de pension à en avoir un. Toutefois, on n'aborde pas le problème de ceux qui ne font pas partie de la population active rémunérée. J'ai vu les suggestions que vous avancez. Je ne suis pas certaine qu'elles soient plus équitables pour le système que ce n'est le cas actuellement.

M. Anderson: Vous faites allusion au problème de la ménagère, aux personnes au foyer.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est un secteur, mais en réalité vous avez également mentionné par exemple la transférabilité en vertu d'un régime universel. Vous avez parlé d'une compagnie de trucs à Ajax et d'une compagnie de trucs ailleurs. Ce qui est malheureux présentement, c'est qu'il y a bien des gens qui, en réalité, peuvent transférer leur pension, l'apporter avec eux et qui pourraient le faire en vertu du régime que vous mentionnez. Cela ne s'applique pas toujours dans le cas de leur conjoint.

M. Anderson: Vous parlez de l'épouse qui travaille à la maison, si vous voulez me pardonner cette expression.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Prétendez-vous donc que ce nouveau régime fonctionnerait de façon à ce que quiconque, où que ce soit, ait un régime de pension qui soit transférable?

M. Anderson: Les lois qui verront le jour dans les provinces prévoient justement cela, jusqu'à un certain point. Vous songez à M. l'employé qui est muté du Nouveau-Brunswick en Ontario et à son épouse qui l'accompagne. C'est bien cela, n'est-ce pas?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est exact.

M. Anderson: Et son régime de pension est . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Automatiquement transféré.

M. Anderson: Bien, et son épouse, pour quelque raison, souscrit à un régime de pension différent. C'est bien ce que vous dites, n'est-ce pas?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui.

M. Anderson: Ce pourrait être un problème. Comme vous le savez probablement, les cotisations qu'une personne récupère de son régime de pension peuvent être transférées à un régime enregistré d'épargne-retraite par exemple. Je sais que cela présente une solution partielle au problème. Si, en vertu des lois qui voient le jour aujourd'hui dans les provinces, la dévolution obligatoire, la formule 10 ans de service et 45 ans d'âge s'appliquaient, les gens à qui elles s'appliqueraient se verraient verser leurs crédits de pension. Nous songeons à la majeure partie de cette législation en devenir, où la moitié au moins de la pension de l'employé comprendrait une contribution de l'employeur. Si on songe par exemple à un employé qui a vraiment une longue période de service auprès de son employeur, à une femme employée, si elle est transférée avec son mari, elle récupérerait une partie de la cotisation de l'employeur. Cet argent serait immobilisé et l'employé serait assuré d'une bonne pension différée, ça dépendrait évidemment du nombre d'années de service qu'elle a.

[Texte]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is right. The recommendation of the Business Council on Public Pensions, which came before us last week, was for vesting after five years' service and 30 years of age. I am not sure what you think of that proposal, it was the overall business community that made that presentation, but I would suggest to you that that also has a negative impact, as far as women are concerned. There would be many women who would say: Well, at 30 years of age . . . I should be out of the system before that, if I intend to have children, and if I cannot then get my pension locked in until some years later, when I get back into the workforce . . .

Mr. Anderson: You are talking about someone who would probably just take the money in cash. Is that what you are saying?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, that is what happens all the time.

Mr. Anderson: I know it happens all the time. They go out and buy a new car, or something like that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, but they do not have the opportunity, and even under the new proposals would not have the opportunity, of getting it locked in.

Mr. Anderson: We have to go back to our original definition of a pension, which is a deferred wage for past service. I guess the question then becomes how long is past service to be recognized as truly past service? We could debate the question all day, whether it should be five and thirty, or ten and forty-five, or something like that. I do not think it is the intent of this forum to come up with an answer to that problem, but we definitely feel that yes, that is the area we should be looking at; let us work on the formula and see which one is most equitable for employers and employees.

• 0955

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I agree with you; but I do want you to consider that there is a different kind of life cycle for men from for women. And when you put in something that is just an absolute flat, across-the-board proposal, it may end up creating further inequities down the road.

Mr. Anderson: Possibly. But I have been married to my wife for 10 years, and should I choose to be transferred, it is a family decision, is it not?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Not all families stay together these days.

Mr. Anderson: Yes, I realize that. As a matter of fact, as you are probably aware, particularly in New Brunswick, we have a new marital property act, which deals with pensions in the event of a break-up—and I know this is off your study—so a woman . . . or a man, for that matter; it could be reversed—does not take his pension with him. That money is going to be split. The Canada Pension Plan credits can now be split, and pension credits. The courts are recognizing the deferred benefit

[Traduction]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est exact. Le conseil d'affaires en matière de pensions publiques, qui a comparu ici la semaine dernière, était d'accord pour une dévolution après cinq ans de service et l'âge de 30 ans. Je ne sais pas ce que vous pensez de cette proposition, elle a été présentée par l'ensemble du monde des affaires. Je vous souligne qu'elle pourrait également avoir un effet négatif, du moins en ce qui concerne les femmes. Beaucoup de femmes diraient: eh bien à 30 ans . . . je pourrais quitter le système avant cela, si j'ai l'intention d'avoir des enfants, et si je ne peux pas retirer une pension qui est immobilisée pour bien des années, lorsque je reviendrai à la population active . . .

M. Anderson: Vous voulez parler de quelqu'un qui probablement retirerait son argent en espèces. C'est bien ce que vous dites, n'est-ce pas?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, c'est ce qui se produit tout le temps.

M. Anderson: Je sais que c'est ce qui se produit tout le temps. Les gens prennent l'argent et vont s'acheter une nouvelle voiture ou autre chose.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non, mais ils n'ont pas la possibilité, même en vertu de la nouvelle proposition ils ne l'auraient pas, d'immobiliser cet argent.

M. Anderson: Il nous faut revenir à notre définition initiale d'une pension, qui est un salaire différé pour des services antérieurs. La question est de savoir pendant combien de temps le service antérieur sera reconnu comme étant vraiment du service antérieur. Nous pourrions en discuter toute la journée, à savoir si la formule devrait être 5 et 30 ou 10 et 45 ou quelque chose du genre. Je ne pense pas qu'on ait ici l'intention de trouver une réponse à ce problème, mais nous croyons définitivement qu'il s'agit là d'un secteur qu'il nous faudrait étudier. Travaillons à cette formule pour voir laquelle est la plus équitable pour l'employeur et les employés.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Tout en étant d'accord avec vous, j'aimerais que vous teniez compte du fait que la vie des hommes est différente de celle des femmes. Par conséquent, lorsque vous apportez une disposition tout à fait générale et universelle, elle créera peut-être encore davantage d'inégalités à la longue.

M. Anderson: C'est possible. Toutefois, je suis marié depuis 10 ans, et si je devais décider d'être muté, cela est une décision familiale, n'est-ce pas?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): De nos jours, toutes les familles ne restent pas unies.

M. Anderson: Oui, je m'en rends compte. D'ailleurs, vous êtes probablement au courant du fait qu'au Nouveau-Brunswick, nous avons adopté une nouvelle loi relative à la propriété conjugale, qui prévoit ce qu'il adviendra des prestations de retraite dans l'éventualité d'une séparation comme l'avait proposé votre étude; en conséquence, une femme ou un homme n'emporte pas sa pension avec lui ou elle car l'argent sera partagé. En effet, les crédits du Régime de pensions du

[Text]

built up in pension plans and awarding certain amounts to women in the event of a divorce.

But getting back to your question, as I say, the area where there is a fair amount of freedom to move within provinces or move with jobs I guess has to be addressed. Generally speaking, I would hope, anyway, any decision a male employee would make on that would be in discussion with his wife. If his wife has long service and may lose some pension credits because of it, that is something you have to take into account in the move, I guess.

How to address it? You are asking me something I do not really know.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I want to see the number of men who . . .

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I would like to thank the chamber very much for the brief you have presented. Obviously you have done a lot of work on it. Our task is a very difficult one, as you are aware, and we may or may not succeed. But I think we have succeeded in one thing, and that is that we have got a lot of Canadians thinking and working about the problem of pensions. If that is all we do, it will be of some assistance.

Thank you very much.

Mr. Anderson: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I would like to call on the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women.

Madeleine LeBlanc, do you want to start off?

Ms Madeleine LeBlanc (Chairperson, New Brunswick Advisory Council on the Status of Women): Yes.

I have with me the Vice-Chairperson of the council, Myrna Richards, and the Researcher, Elspeth Tulloch. Questions can be addressed to any of us. I also would like to acknowledge in the room Ann Crocker, who is a member of the council, and Rosella Melanson, who is Director of Information for the council.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): You were here in the beginning when I said you were limited to 40 minutes.

Ms LeBlanc: We were not here, but we knew we would only have 40 minutes.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): If you would care to summarize your brief quickly, maybe we would get more information through questions.

Ms LeBlanc: Yes. First of all, our brief is a little too extensive to be read maybe even in 40 minutes. I also assume many of the problems we are outlining in our brief you have

[Translation]

Canada peuvent maintenant être partagés ainsi que les autres crédits d'un régime de prestations. Les tribunaux reconnaissent les dispositions relatives au report des prestations figurant dans certains régimes de pension et ils accordent certaines sommes aux femmes lorsqu'il y a un divorce.

Cependant, pour revenir à votre question, je crois qu'il faut se pencher sur les situations où il y a de grandes possibilités de se déplacer à l'intérieur d'une province ou d'être muté. En général cependant, j'espère tout de même que toute décision prise par un employé à cet égard viendra après qu'il en aura discuté avec son épouse. Je suppose qu'il faudra alors qu'il tienne compte du fait que sa femme a peut-être de longs états de service et qu'elle risque de perdre des crédits de pension de retraite à cause de la mutation.

Quant à savoir comment tenir compte de cela, vous me demandez quelque chose que je ne sais pas vraiment.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais bien qu'on me dise le nombre d'hommes qui . . .

Le vice-président (M. Dantzer): J'aimerais remercier la Chambre de nous avoir présenté ce mémoire. Il est manifestement le fruit de beaucoup de travail. Notre tâche est très difficile, vous ne l'ignorez pas, et il se peut que nous ne réussissions pas tout autant que nous réussissions. Cependant, nous aurons atteint au moins un objectif, c'est-à-dire de faire réfléchir bon nombre de Canadiens sur la question des pensions et les inciter à agir. Cela seul sera déjà quelque chose et nous sera utile.

Merci beaucoup.

M. Anderson: Merci.

Le vice-président (M. Dantzer): J'aimerais maintenant que le Conseil consultatif de la situation de la femme du Nouveau-Brunswick s'approche pour témoigner.

Madeleine LeBlanc, auriez-vous l'obligeance de commencer?

Mme Madeleine LeBlanc (présidente, Conseil consultatif de la situation de la femme du Nouveau-Brunswick): Oui.

Je suis accompagnée aujourd'hui par la vice-présidente du Conseil, Myrna Richards, et par la recherchiste, Elspeth Tulloch. On peut poser des questions à n'importe laquelle d'entre nous trois. J'aimerais aussi mentionner la présence ici d'Ann Crocker, qui est membre de notre Conseil, et de Rosella Melanson, qui en est la directrice de l'information.

Le vice-président (M. Dantzer): Vous étiez ici au début lorsque j'ai mentionné que vous deviez vous limiter à 40 minutes.

Mme LeBlanc: Nous n'étions pas présentes, mais nous savions déjà que nous ne disposerions que de 40 minutes.

Le vice-président (M. Dantzer): Si vous voulez bien résumer votre mémoire, cela nous permettra d'en apprendre peut-être davantage grâce à une période de questions un peu plus longue.

Mme LeBlanc: Oui. D'abord, notre mémoire est un peu trop long pour être lu, même en dedans de 40 minutes. De plus, je présume que bon nombre des problèmes qui y sont abordés

[Texte]

heard before, and you have heard why women are poor and why women make up the largest portion of poor older people.

If we are going to make recommendations for pension reform, we have to look at the long term, because we all know that it takes between 20 and 40 years for a pension plan to mature. Twenty years down the line, if we listen to predictions that are made, there are supposed to be as many women in the labour force as there will be men. So we have to have far-sighted recommendations to deal with the problems of women. So to help the majority of women in 20 years, we first want to look at women in the labour force and look at better vesting and portability and protection from inflation; but also equal pay for equal work of equal value and affirmative action and all those measures, because there is no way that we can solve women's pension problems in isolation.

As far as improving the situation of women in the labour force or pensions for women in the labour force is concerned, we thought doing it through improvement to the CPP would make it easier than trying to get employers to solve the problem. So that is why we made a recommendation to expand the maximum replacement value of CPP retirement pensions to 50% of the average industrial wage.

We have recommended automatic mandatory splitting of all pension credits upon divorce, separation, death, or disability of either spouse, or when the younger spouse reaches 65. We also are recommending the implementation of bridging benefits and phasing out of survivor's benefits, and we will address those also when dealing with homemakers.

When talking about homemakers, we recognize two problems. One is the long-term one, and the other is the immediate problem with homemakers. As I said, if we are looking 20 years down the line, we may be able to include homemakers, and in fact what we are recommending is that not only homemakers but everyone be included. But it will not solve the problem of these women 45 and over, who will be reaching retirement age before any pension plan can mature. So we will address, first of all, the long-term one.

I would refer you to page 9 of our brief, where we say that homemakers, in fact everyone, must be able to build in their own right a pension which guarantees retirement, bridging, and disability benefits. Why? Because each of us bears a responsibility to provide for our elder years. In choosing our life's career or careers, we are also in part choosing the type of

[Traduction]

vous sont déjà familiers, c'est-à-dire que vous avez déjà entendu parler des raisons pour lesquelles les femmes sont pauvres et pourquoi elles constituent la proportion la plus considérable des pauvres chez les personnes âgées.

S'il est question de faire des recommandations relatives à la réforme des pensions, alors il faut envisager ce qui se passera à long terme car nous savons tous qu'il faut entre 20 et 40 ans pour permettre à un régime de prestations de retraite d'arriver à maturité. Or, dans 20 ans, si l'on en croit les prédictions, il y aura autant de femmes que d'hommes dans la population active. Nous devons donc proposer des recommandations qui, à long terme, tiendront compte des problèmes des femmes. Pour venir en aide à la majorité des femmes dans 20 ans, nous voulons d'abord examiner la situation des femmes dans la population active et envisager de meilleures dispositions quant à l'acquisition et à la transférabilité et à la protection contre l'inflation. Cependant, nous tenons à ce que l'on considère en même temps un salaire égal pour un travail égal ou pour un travail de valeur équivalente, une mesure d'action positive et autres, car il n'y a pas moyen de résoudre les problèmes relatifs aux pensions des femmes sans les remettre dans une perspective plus large.

Pour ce qui est d'améliorer la situation des femmes dans la population active ou les pensions de ces dernières, nous avons estimé qu'il serait plus facile de réaliser cela en améliorant les dispositions du Régime de pensions du Canada qu'en essayant d'inciter les employeurs à résoudre le problème. C'est pour cela que nous avons recommandé qu'on étende la valeur maximale de remplacement des prestations de retraite du Régime de pensions du Canada pour qu'elles correspondent à 50 p. 100 de la moyenne du salaire industriel.

Nous avons également recommandé le partage automatique et obligatoire de tous les crédits de prestations de retraite au moment du divorce, de la séparation, du décès ou de l'invalidité de n'importe lequel des deux époux, ou lorsque le plus jeune des deux atteint l'âge de 65 ans. Nous recommandons également la mise en oeuvre de dispositions relatives à des prestations temporaires et de dispositions temporaires dans le cas des prestations au conjoint survivant, question sur laquelle nous reviendrons lorsque nous aborderons la question des femmes au foyer.

À ce dernier sujet, à notre avis, il y a deux problèmes. L'un est à long terme et l'autre est immédiat. Comme je l'ai déjà dit, si nous envisageons ce qui se passera dans 20 ans, nous pourrions peut-être inclure les femmes au foyer, et de fait, nous recommandons qu'on intègre non seulement les femmes au foyer mais tout le monde. Cela ne résoudra toutefois pas la difficulté que connaissent les femmes âgées de 45 ans et plus et qui atteindront l'âge de la retraite avant que tout régime de pension soit arrivé à terme. Nous allons donc d'abord nous arrêter au problème à long terme.

Je vous demanderais de vous reporter à la page 12 de notre mémoire, où il est écrit que les personnes au foyer, et tout le monde de fait, doivent avoir la chance de participer de leur propre chef à un régime de pension qui leur assure des prestations de retraite, de transition et d'invalidité. Pourquoi? Parce que chacun de nous est responsable de pourvoir à une

[Text]

retirement we will have. That choice must by right be an active one, a choice that allows for individual initiative, a choice that allows us actively to contribute to our financial future and to our pension. Thus society, through government regulations, must ensure that everyone can actively participate in providing for part of their pension needs. Clearly it would cost the government much less if homemakers, for example, could contribute towards part of their pension needs, rather than for the government alone to bear much of the financial responsibility of maintaining elderly homemakers at a decent standard of living entirely on funds from its already debt-ridden revenues through its OAS-GIS system.

How could full-time homemakers be guaranteed such an active choice? How could they contribute to their pension when they are in a financially dependent state?

We believe the complex problem of ensuring pensions for homemakers would best be solved by making the CPP a truly universal plan. Everyone between 18 and 64 would be required to make CPP contributions based on one half of the average industrial rate. These contributions would be drawn from a reimbursable tax credit replacing personal and spousal exemptions. Why the CPP? In 1966, in creating the CPP, the federal government declared itself responsible in helping most of its working remunerated citizens build up a basic pension over and above OAS, but the government bogged at its responsibility of helping all workers build up such a pension. By stipulating that the contributor be directly remunerated, the federal government essentially disallowed thousands and thousands of working people the basic mechanism with which they could meet their own responsibilities in providing for a basic pension.

• 1005

The proposed tax credit program would enable the federal government to assume finally and fully its responsibilities. As a plan, the CPP has several advantages. It provides immediate vesting, full portability and protection against inflation. We have defined some basic principles on which we have based our recommendations. We believe the CPP should be founded on the following principles: one, the universality of benefits and contributions; two, the guaranteeing of a basic income above the poverty line; three, the encouragement of financial autonomy of the individual; the incentive to work, and in this we mean a minimum disincentive not to work; no discrimination on the basis of marital status or sex; an equal partnership in a marital relationship.

[Translation]

partie de ses besoins à la retraite. En choisissant notre carrière ou non-carrière, nous choisissons aussi en quelque sorte notre retraite. En toute justice, ce choix doit être un acte conscient—un choix qui a égard à l'initiative individuelle—un choix qui nous permet de contribuer directement à notre avenir financier, à notre pension. C'est pourquoi la société, par le truchement d'une réglementation gouvernementale, doit s'assurer que chacun puisse participer volontairement et activement à des régimes lui permettant de subvenir en partie à ses besoins de pension. Il est hors de tout doute que si les femmes au foyer obtenaient le droit de contribuer dans une certaine mesure à la constitution de leurs prestations de retraite, il en coûterait nettement moins cher au gouvernement qui, sinon, doit assumer à lui seul la responsabilité d'un niveau de vie raisonnable pour les travailleurs (euses) à la retraite au foyer, et ce à même des fonds publics provenant d'un budget déjà déficitaire, c'est-à-dire par le truchement du système PSV/SRG.

Comment offrir aux femmes au foyer à plein temps la possibilité de choisir en connaissance de cause? Comment pourront-elles contribuer à leur pension étant donné leur situation de dépendance financière?

Nous sommes d'avis que si l'on veut offrir des prestations de retraite pour les personnes au foyer, la meilleure solution à ce problème est de rendre le RPC vraiment universel. Toute personne âgée de 18 à 64 ans serait tenue de contribuer au RPC une cotisation calculée sur la base de 50 p. 100 du salaire moyen dans l'industrie. Ces cotisations seraient effectuées au moyen d'un crédit d'impôt remboursable remplaçant les exemptions personnelles et de personnes mariées. Pourquoi le Régime de pensions du Canada? Eh bien, en 1966, en créant le Régime de pensions du Canada, le gouvernement fédéral a assumé la responsabilité d'aider la plupart des travailleurs rémunérés à établir un système de pension de base en plus de la pension et de la sécurité de la vieillesse. Cependant, le gouvernement s'est dérobé devant la responsabilité d'aider tous les travailleurs et travailleuses à établir de telles pensions. En stipulant que les contributeurs devaient être rémunérés directement, le gouvernement fédéral a tout simplement interdit à des milliers de personnes l'accès à un mécanisme fondamental grâce auquel elles auraient pu assumer leurs propres responsabilités et préparer leur retraite.

Le programme de crédit d'impôt proposé pourrait permettre au gouvernement fédéral d'assumer enfin certaines responsabilités. Comme système, le RPC comporte plusieurs avantages: il assure le droit immédiat à une pension, une pleine transférabilité et une protection contre l'augmentation du coût de la vie. Nous croyons que le Régime de pensions du Canada devrait se fonder sur les principes suivants: premièrement, l'universalité des prestations et des cotisations; deuxièmement, assurer un revenu fondamental supérieur au seuil de la pauvreté; en troisième lieu, encourager une indépendance économique de tous; encourager les gens à travailler en limitant au maximum les empêchements au travail; empêcher qu'il y ait toute discrimination fondée sur l'état civil ou le sexe; enfin une reconnaissance de l'égalité des conjoints à l'intérieur du mariage.

[Texte]

The scheme that we have proposed in the first part, the income tax credit, would eliminate the problem of defining or categorizing a homemaker by guaranteeing in fact a basic minimum retirement income to all working, although non-remunerated, members of society. It would not discriminate on the basis of marital status or sex. As the scheme matured in the CPP, the GIS would become less and less important. It would minimize if not finally eliminate the often humiliating means test.

What would be the repercussions of this scheme? With regard to survivors' benefits, we believe the CPP would be based on the principle of deferred pay. The proposed tax credit scheme would be a form of deferred pay for those who are not directly remunerated for their work. As the proposed tax credit plan would ensure that everyone built up a basic CPP pension in their own right, survivors' benefits, at least for those aged 65 and older, would no longer be necessary. This is under the CPP. We are not suggesting it should be done away with under employer-sponsored plans.

At this point, however, we have reservations concerning the elimination of survivors' benefits, although we do not believe the CPP should be, as it is now in part, a social assistance program.

We recognize that survivors' benefits play an important sustaining role for many women, especially given their present generally weak economic status and the dependent state of many of them due to social conditioning. We have not as yet conceived a method by which the positive aspects of survivors' benefits could be replaced.

Some form of the proposed bridging benefit may be necessary. Such a scheme would probably recognize the CPP retirement pension as a family asset. As such, the deceased spouse's contribution could not be simply absorbed into the CPP system. Some form of reimbursement for those contributions would have to be made to the family as is now the case of employer-sponsored plans. So we think that bridging benefit would be a way of doing that. A gradual phasing out of the present system of survivors' benefits would be required so that survivors who, for the most part, are women would not be adversely affected.

• 1010

On the child-rearing drop-out plan, we gladly welcome the long-vetoed child-rearing drop-out plan and thus society's economic recognition of child care as a social contribution. Homemakers can now drop out of the workforce for the time

[Traduction]

Ce que nous avons proposé dans la première partie, c'est-à-dire les crédits d'impôt, ferait en sorte que l'on ne définirait, ni n'inscrirait dans une catégorie distincte les personnes au foyer puisque l'on garantirait une prestation de retraite minimale de base à tous les travailleurs et toutes les travailleuses de notre société, qu'il ou elle soit rémunéré ou non. Ce projet ne comporterait aucune discrimination, ni celle fondée sur l'état civil, ni celle fondée sur le sexe. À mesure que ce plan se rapprocherait de sa date d'échéance par rapport au Régime de pensions du Canada, le SRG aurait de moins en moins d'importance, ce qui aurait pour effet de minimiser sinon d'éliminer, les enquêtes souvent humiliantes sur les moyens de subsistance.

Maintenant, quelles seront les répercussions d'un tel projet? Pour ce qui est des prestations du conjoint survivant, nous sommes d'avis que le Régime de pensions du Canada doit être fondé sur le principe du salaire différé. Le programme du crédit d'impôt proposé peut être considéré comme une forme de salaire différé pour ceux ou celles qui ne sont pas directement rémunérés(es) pour leur travail. Étant donné que le programme de crédit d'impôt proposé permettrait à chacun et chacune d'établir de son propre chef une pension de base dans le cadre du RPC, les prestations de survivant ne seraient plus nécessaires, du moins pour les personnes âgées de 65 ans et plus. Cette remarque vaut pour le Régime de pensions du Canada. Nous ne proposons pas que les prestations accordées au conjoint survivant soient éliminées des régimes financées par les employeurs.

Nous avons toutefois des réserves concernant l'élimination des prestations de survivant, bien que nous ne soyons pas d'avis que le Régime de pensions du Canada constitue un programme d'aide sociale comme il l'est partiellement en ce moment.

Nous reconnaissons que les prestations au conjoint survivant constituent un soutien important pour bon nombre de femmes, étant donné surtout que leur situation pécuniaire est généralement faible et parce que plusieurs d'entre elles sont dépendantes, en raison de leur conditionnement social. Nous n'avons pas encore conçu de formule pouvant remplacer les prestations au conjoint survivant.

Il sera peut-être nécessaire de disposer d'une forme quelconque de prestations de retraite temporaires. Un tel régime reconnaîtrait, comme il se doit, les prestations de la retraite du RPC comme un avoir familial. De cette façon, les cotisations du conjoint ou de la conjointe décédé(es) ne seraient pas tout simplement absorbées par le système du RPC. On rembourserait ces cotisations à la famille d'une façon ou d'une autre, comme c'est déjà le cas dans le cadre des régimes financés par les employeurs. Il faudrait que le système actuel de prestations au conjoint survivant soit progressivement éliminé afin que les survivants ou les survivantes, qui dans la plupart des cas sont des femmes, ne soient pas désavantagées.

Pour ce qui est de la clause d'exclusion pour élever des enfants, nous sommes très heureuses de cette initiative qui permet à la société de reconnaître du point de vue économique que la garde d'un enfant est en fait une contribution d'ordre

[Text]

they are raising children under seven without lowering their average lifetime pension credits.

Under the tax credit scheme we are proposing, the child-rearing drop-out plan would still be in effect. Upon retirement, each person could have the option of dropping from his or her average lifetime pension those credits accumulated through the tax credit system while caring for children under seven, should those credits when included lower his or her retirement pension.

Further, we recommend the child-rearing drop-out plan be expanded to cover periods when the homemaker is caring for elderly or disabled relatives. Such care is a social contribution which must be recognized by society. Presently the state must pay up to \$35,000 a year to keep an elderly or handicapped person in an institution, and in many cases the institutionalized person pays very highly psychologically. Clearly, should someone decide to take work time off to care for a relative at home, she should not lose pension credits for humanitarian work which economically benefits society.

So as I mentioned before, we also think splitting of all pension credits should be automatic and mandatory, because if we look at the experience with CPP and the splitting upon divorce, it has not been done. We know some women are talked out of it or are not well advised by their lawyers.

I think we could go on much longer about how to improve the situation of pensions for women in the labour force, but I suppose we will be addressing that in the question period so I would not want to take more time.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much. I thank your association for the work you have done in presenting and preparing this brief.

Thérèse Killens, and then Joe Reid.

Mrs. Killens: We hear you loud and clear, let me tell you. Those hearings have been a great opportunity for us. They help us to create public awareness, but I think we are being educated ourselves throughout the hearings.

I almost feel like jumping right away on your child-rearing drop-out for the elderly relatives. If we were to find a solution and find ways and means of providing homemakers with a pension, then your drop-out will become unnecessary for caring for the disabled, or would it? How do you see it?

Ms LeBlanc: I think it would still have to be there for people who drop out of the labour force temporarily to do that. When we are talking about the child-rearing drop-out to extend it for the care of elderly people, we are not talking about the lifetime homemaker; we are talking about a drop-out provision for someone who has been in the labour force and possibly will go back to the labour force. So this would mean the level of contribution or the calculation could make it so that the pension would be the same as if this person had been in the

[Translation]

social. Les personnes au foyer peuvent maintenant quitter temporairement le marché du travail pour élever des enfants de moins de sept ans sans pour autant diminuer leurs crédits de pension accumulés durant leur vie de travail.

En vertu du crédit d'impôt que nous proposons, la clause d'exclusion pour élever des enfants existerait toujours. À la retraite, chacun aurait la possibilité de soustraire de sa pension de toute une vie les crédits accumulés grâce au système de crédit d'impôt pendant la garde d'enfants de moins de sept ans, s'il advenait que ces crédits diminuent sa pension de retraite.

En outre, nous recommandons que la clause d'exclusion soit élargie pour permettre la garde de parents âgés ou handicapés. Il s'agit là aussi d'une contribution sociale que la société devrait reconnaître. Actuellement, l'État paie jusqu'à \$35,000 par an pour maintenir en institution une personne âgée ou handicapée, sans oublier que dans bien des cas, cette même personne paye déjà un prix psychologique très élevé. Il est évident que si quelqu'un devait décider de quitter le marché du travail pour s'occuper d'un parent à la maison, cette personne ne devrait pas perdre ses crédits de pension à cause d'un travail humanitaire dont bénéficie la société du point de vue économique.

Comme je l'ai déjà dit, nous sommes d'avis que le partage des crédits de pension doit être automatique et obligatoire, ce qui n'est pas prévu par le RPC dans le cas des divorces. Les avocats ne conseillent pas toujours bien les femmes à cet égard, et certains les dissuadent même de le demander.

Nous pourrions encore dissenter longtemps sur la façon d'améliorer les pensions pour les femmes qui sont sur le marché du travail, mais j'imagine que c'est là-dessus qu'on voudra nous interroger; j'en resterai donc là.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. Je remercie votre association pour tout le travail mis dans la préparation et la présentation de son mémoire.

Thérèse Killens, puis Joe Reid.

Mme Killens: Nous vous avons très bien comprises, je vous l'assure. Ces audiences sont une occasion unique pour nous, car elles nous aident à sensibiliser le public d'une part, mais aussi nous-mêmes.

J'ai le goût de passer tout de suite à la clause d'exclusion pour les soins aux parents âgés. Si nous devons trouver une façon d'offrir une pension aux personnes au foyer, alors j'imagine que votre clause d'exclusion ne serait plus nécessaire dans le cas des personnes âgées ou handicapées, n'est-ce pas? Qu'en dites-vous?

Mme LeBlanc: Si, il faudrait la maintenir pour les personnes qui quittent temporairement le marché du travail pour s'en occuper. Lorsque nous parlons d'une clause d'exclusion pour élever des enfants ou pour prendre soin de personnes âgées, nous ne parlons pas des personnes au foyer durant toute leur vie; nous parlons de personnes qui ont quitté temporairement le marché de la main-d'oeuvre et y retourneront sans doute. Une clause d'exclusion pour cette personne-là ferait en sorte que, avec un autre mode de contribution ou de calcul, sa pension serait la même que si elle n'avait jamais quitté le marché de la

[Texte]

labour force all of his or her life. So this would only apply in this kind of situation.

Mrs. Killens: I am quite sure you can imagine the difficulty the task force has in the modalities of application of such a thing. Disabled has a definition, and you could easily claim for something that is a very low disability and perhaps the system could be abused. So we are facing that problem. At the same time, we are going to have a lot of part-time homemakers in and out of the market. The family situation is that there is an elderly parent in and out and so is the part-time in and out, and the homemaker will come in there.

So you have to imagine the difficulty the task force has in trying to . . . You can tell us you agree with the concept and you do not have to think of the modalities of application. Somewhere along the way, we have to think of the money a little bit, and also a little bit, the feasibility of our recommendations.

Ms LeBlanc: Yes, I can see that. I would also like to suggest that even for elderly people it would be hard to define, because not all elderly people need to be cared for. While it is very easy to say children under seven, we could not say all people over 70 years of age or whatever, because there are some elderly people who are very independent and autonomous.

Mrs. Killens: I am a little worried of one of your recommendations on page 3.

Vous recommandez que le survivant puisse réclamer un montant global plutôt qu'une pension. C'est la dernière de vos recommandations à la page 3.

Mme LeBlanc: À la page 3 du sommaire?

Mme Killens: Du sommaire, oui. Il me semble que le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick devrait s'inquiéter de cette position. À moins que vous ne m'expliquiez votre raisonnement . . .

Mme LeBlanc: Je ne comprends pas . . . Ce sont les régimes de pension des employeurs?

Mme Killens: Vous recommandez:

le partage automatique et obligatoire de tous les crédits de pension en cas de divorce, de séparation, de décès ou d'invalidité de l'un ou de l'autre conjoint, ou lorsque le plus jeune des conjoints atteint l'âge de 65 ans; dans les cas de séparation ou de divorce, les conjoints pourraient renoncer au droit du partage obligatoire à condition . . .

Je m'excuse; ce n'est pas cela du tout.

Mme LeBlanc: Est-ce le dernier paragraphe de la page 21? Je pense que c'est cela.

Mme Killens: C'est cela. C'est dangereux, vous savez, la somme forfaitaire.

[Traduction]

main-d'oeuvre. Mais cette mesure ne s'appliquerait que dans ce genre de situation.

Mme Killens: J'imagine que vous comprenez les difficultés pour le groupe d'étude d'appliquer cette modalité. Il faut d'abord définir ce qu'est une personne invalide, et on pourrait facilement demander l'exclusion dans le cas d'incapacité très minime, ce qui mènerait à un abus du système. C'est un problème. Parallèlement, nous allons nous retrouver avec tout un lot de personnes au foyer à temps partiel qui entrent sur le marché du travail et en sortent. Ainsi, une famille peut accueillir de temps à autre un parent âgé, ce qui obligerait une personne à rester au foyer elle aussi de temps à autre, à temps partiel.

Vous comprenez donc la difficulté pour le groupe d'étude de tenter de . . . Vous, vous n'avez qu'à être d'accord avec un principe sans vous occuper des modalités de son application. Mais, en fin de compte, il faut bien à un moment donné parler d'argent et parler aussi un peu du côté pratique des recommandations.

Mme LeBlanc: Je comprends très bien. J'ajouterais qu'il faudrait même définir ce qu'est une personne âgée qui a besoin de soins, puisque ce n'est pas le cas pour toutes les personnes âgées. C'est facile de parler de soins pour des enfants de moins de sept ans, mais ce n'est pas la même chose pour les personnes de plus de 70 ans, par exemple, puisque certaines sont très indépendantes et encore autonomes.

Mme Killens: Une de vos recommandations de la page 3 m'inquiète un peu.

You recommend that the survivor may choose between receiving a lump sum or a pension. That is the last one of your recommendations, page 3.

Ms LeBlanc: Page 3 of the summary?

Mrs. Killens: Yes, of the summary. I think that the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women should be a little worried of that position. Unless you can explain the rationale . . .

Ms LeBlanc: I do not understand . . . are you talking about the employer-sponsored pension plan?

Mrs. Killens: You recommend

that mandatory and automatic equal division of pension credits takes place upon divorce, separation, death or disability of either spouse, or when the younger spouse reaches 65; a mutual consent opting-out clause could waive this regulation but only . . .

I stand corrected; that is not it at all.

Ms LeBlanc: Are you talking about the last paragraph on page 21? I think that is it.

Mrs. Killens: That is it. This lump sum can be dangerous you know.

Mme LeBlanc: Eh bien, vous savez que c'est ce qui se passe maintenant dans le cas des régimes d'employeurs. Quand un

Ms LeBlanc: Well, you know what is going on now in employer plans. When the contributor dies before reaching

[Text]

cotisant ou une cotisante décède avant l'âge de la retraite, la plupart des régimes d'employeurs remboursent les contributions en une somme forfaitaire, et il ne reste rien quand le conjoint ou la conjointe atteint l'âge de retraite. C'est ce que nous déplorons. On trouve que cette personne-là devrait pouvoir, si elle le désire, laisser les cotisations dans le régime du mari ou de l'épouse pour retirer une pension à l'âge de la retraite. Dans le moment, cela ne se fait pas ici. En tout cas, pour ce qui est des régimes d'employeurs que l'on connaît ici au Nouveau-Brunswick, cela ne se fait pas ou à peu près pas.

Quand on a fait des recommandations au gouvernement provincial, au moment où la Loi sur les normes de pension a été passée, on a découvert qu'au-delà de 80 p. 100 des régimes d'employeurs n'avaient pas de dispositions pour assurer une retraite à la conjointe si le cotisant décède avant l'âge de la retraite.

Mme Killens: Aimerez-vous que le Comité recommande qu'il soit obligatoire que le régime de pension continue et que la femme n'ait même pas le choix? Vous ne voudriez pas cela parce qu'elle peut être jeune?

Mme LeBlanc: Je pense qu'il faudrait donner la chance à la personne de calculer pour savoir si c'est plus avantageux pour elle — on va dire «pour elle» parce que la plupart du temps ce sont des femmes — d'avoir l'argent immédiatement et de le réinvestir dans un régime d'épargne-retraite, par exemple, ou si ce serait préférable de laisser cet argent-là pour avoir une retraite à l'âge de 65 ans: est-il préférable pour elle de retirer 70 p. 100 de la pension de son mari, parce que nous, on dit 70 p. 100 et non pas 60 p. 100, ou bien de retirer tout de suite les contributions?

Dans le moment, il ne semble pas y avoir de choix. Dans la plupart des régimes, on donne tout simplement les contributions avec une faible somme ajoutée pour les intérêts. Nous, ce que l'on voudrait, c'est que cette personne-là ait le choix. Je pense que cela dépendrait de l'âge auquel le cotisant décède. Si le cotisant décède à 64 ans, c'est sûr qu'il vaudrait mieux que son épouse reçoive une pension à 65 ans. Mais si le cotisant décède à l'âge de 45 ans et que l'épouse est en train de se bâtir elle-même un régime, je crois qu'il y aurait lieu, à ce moment-là, de faire des calculs pour savoir ce qui est le plus avantageux.

Mme Killens: On ne peut pas vivre la vie des autres, mais cette femme qui est un peu bouleversée par la mort de son conjoint aurait besoin de bons conseillers.

Mme LeBlanc: Oui.

Mme Killens: C'est pour cela que je vous demandais si l'on devait rendre cela obligatoire. On s'ingérerait dans la vie privée de quelqu'un si l'on rendait cela obligatoire, mais je serais personnellement presque obligée de rendre cela obligatoire jusqu'à ce que madame soit revenue à un état d'esprit plus serein.

Mme LeBlanc: Eh bien, il faudra peut-être, dans ce cas-là, lui donner une certaine période de temps pour prendre sa décision.

Mme Killens: Alors, qu'est-ce vous pensez?

[Translation]

retirement age, most employer plans pay back the contributions in a lump sum and there is nothing left when the spouse reaches retirement age. That is what we deplore. We believe that the spouse should be able to choose to leave the contributions in the husband or wife's pension plan to get a pension upon reaching retirement age. For the time being, that is not done here. Anyway, for the employer plans we have here in New Brunswick, that is never or almost never the case.

When we made recommendations to the provincial government, when the Pension Standards Act was passed, we discovered that over 80% of employer plans had no provisions to ensure retirement revenue to the wife if the husband dies before reaching retirement age.

Mrs. Killens: Would you like the committee to recommend that it be mandatory that the pension plan should continue and that the wife not even have a choice in the matter? Or would you prefer not having that in case she is young?

Ms LeBlanc: I think you should leave it up to the spouse to make the calculations to find out if it is more advantageous for her . . . we will use the feminine here because most of the time it is women that are affected . . . to get the money immediately and reinvest it into an RRSP, for example, or if it would be preferable to leave that money there to get a pension upon reaching 65 years of age: Is it preferable for her to draw 70% of her husband's salary, because we are suggesting a figure of 70% and not 60%, or to take back his contributions right away?

For the time being, there seems to be no choice. In most plans, the contributions are simply remitted with a very small amount added for interest. What we would want is that the person be able to make the choice herself. I think that would depend upon the age of the deceased contributor. If the contributor dies at age 64, it is quite sure that it is better for his wife to receive a pension at age 65. But if the contributor dies at age 45 and that the wife is setting up her own plan, I think, at that point, calculations should be made to find out which is most advantageous.

Mrs. Killens: You cannot live the life of others, but this woman, upset as she is by the death of her spouse, would need good advisors.

Ms LeBlanc: Yes.

Mrs. Killens: That is why I was asking you if it should be made mandatory. We would be interfering with someone's private life if it were made mandatory, but I would personally feel I would almost have to make it mandatory until the lady has had the time to get back on her feet, emotionally speaking.

Ms LeBlanc: Well, in that case you would perhaps have to leave her a certain period of time to make up her mind.

Mrs. Killens: Well, what do you think?

[Texte]

Mme LeBlanc: Je pense que pour la question du partage des crédits pour le Régime de pensions du Canada, on donne trois ans après le divorce. Il me semble qu'après trois ans, habituellement, on est remis de ses émotions. Cela devrait être suffisant pour donner le temps de consulter. On a pensé ajouter que le choix devrait être fait après avoir eu un avis de la part d'un actuaire, mais l'on s'est dit que finalement, comme vous dites, on ne peut pas vivre la vie des autres et on ne peut pas obliger les gens à aller chercher des avis juridiques ou autres contre leur gré. On s'imagine que les femmes sont assez mûres pour prendre elles-mêmes cette décision. En tout cas, on l'espère.

Mme Killens: Est-ce que je peux conclure que vous seriez d'avis qu'il faudrait une disposition qui accorderait aux personnes un laps de temps pour prendre leur décision, un temps de réflexion?

Mme LeBlanc: Trois ans, oui.

Mme Killens: Merci.

Ma deuxième question concerne la femme au foyer ou la personne au foyer, comme on devrait dire, parce qu'à l'avenir ce sera peut-être le monsieur qui choisira de...

Mme LeBlanc: Il y en a de plus en plus avec le chômage.

Mme Killens: Oui, il y en a beaucoup avec le chômage, et peut-être même qu'il y en a qui le font par choix, pour un peu mieux connaître les enfants.

A la fin de votre exposé, vous faites état d'une position qui est contraire à celle du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, et je voudrais comprendre. C'est peut-être que vous avez évolué ou que vous avez changé d'idée; c'est peut-être récent. Quand êtes-vous arrivées à cette décision au niveau de votre Conseil? Dans la toute dernière phrase du résumé de votre exposé, vous dites que pour aider la femme au foyer, en pourrait, nous, aller chercher l'argent pour les crédits d'impôt dans les exemptions personnelles et les exemptions des personnes mariées. Est-ce que c'est une position récente? Quel cheminement avez-vous fait pour arriver à cette décision-là?

Mme LeBlanc: Nous avons beaucoup discuté de la position du Conseil national et il y avait quand même certains problèmes concernant cette position-là. C'est pourquoi on a mis sur papier nos principes de base; ce sont les principes que vous trouvez à la page 10 du mémoire.

Bien que la position prise par le Conseil national puisse peut-être donner les résultats que nous, l'on préconise, on trouve qu'elle perpétue la dépendance de la conjointe vis-à-vis du conjoint ou vice versa, et notre Conseil préfère encourager l'autonomie de chacun et de chacune. De toute façon, cette idée de crédit d'impôt nous avait beaucoup intéressées en 1978, alors que le Conseil du statut de la femme du Québec avait publié *La situation économique des femmes québécoises*. Je ne sais pas si vous connaissez cette étude-là. C'est une étude en deux volumes. Je pense que les membres du Comité seraient probablement intéressés à la lire. Cette étude semblait donner, à travers le crédit d'impôt, des réponses à beaucoup de

[Traduction]

Ms LeBlanc: I think that as far as the sharing up of credits for the Canada Pension Plan goes, you have three years after divorce. It would seem to me that after three years, usually, you should have had time to overcome your emotions. That should give you enough time to consult. We thought of adding that the choice should be made after consultation with an actuary, but, finally, as you say, you cannot live someone else's life for them and you cannot oblige people to ask for legal or other advice against their will. We must suppose that the women are mature enough to make that decision by themselves. Anyway, you hope so.

Mrs. Killens: Could I then draw the conclusion that you think there should be a provision giving the people a certain period of time to make up their minds? A reflection?

Ms LeBlanc: Three years, yes.

Mrs. Killens: Thank you.

My second question then concerns the lady of the house or the homemaker, which is probably the term we should use because in the future maybe the gentlemen will decide to stay at home...

Ms LeBlanc: There are more and more of them what with unemployment and all.

Mrs. Killens: Yes, there are a lot of them what with unemployment and perhaps there are even some who choose to do that sort of thing to get to know their children better.

At the end of your presentation, you have a position that is contrary to that of the Canadian Advisory Council on the Status of Women and I would like to try to understand it. Perhaps there has been some evolution or you have changed your mind: Perhaps it is recent. When did your Council come to this decision? In the last sentence in the summary of your presentation, you say that to help the homemaker we could go get our money for the tax credits in the personal or married exemptions. Is this a recent position? What line of thought lead you to that conclusion?

Ms LeBlanc: We discussed the National Council's position a lot and there were some problems with that one. That is why we put down our basic principles on paper. Those are the principles you can find on page 10 of the brief.

Although the position taken by the National Council might perhaps give the same results that we are suggesting, we find that it perpetuates the dependence both spouses have vis-a-vis one another and our council would prefer to encourage each one's autonomy. Anyway, this tax credit idea really interested us in 1978 when the Quebec Council had published "The Economic Situation of Quebec Women". I do not know if you know of that document. It is in two volumes. I think that perhaps the members of the committee might be interested in reading it. This document, through the tax credit, seems to answer many questions that we have been asking for quite a long time. It even answered the question of the spouse's

[Text]

questions que nous nous posions depuis très longtemps. Cela répondait même à la question de la responsabilité des conjoints vis-à-vis des enfants. C'est-à-dire qu'avec un crédit d'impôt, ce ne serait pas la personne qui fait le plus d'argent dans le couple qui réclamerait les enfants parce que cela rapporte davantage; s'il y a deux enfants, chacun des conjoints réclame un des enfants; s'il y en a trois, eh bien, chacun en réclame un et demi ou, s'il n'y en a qu'un, on en réclame chacun la moitié.

Il me semblait que c'était une approche qui était beaucoup plus conforme à ce que l'on préconise au point de vue de l'individualité dans le couple. Aussi, j'oserais dire que c'est une proposition que M^{me} Erola aurait dû examiner avant de faire une déclaration au sujet des exemptions. Même si cette déclaration a soulevé presque un tollé de protestations, il reste qu'il y a du mérite et des choses qui sont vraies dans ce que M^{me} Erola a dit. Mais il aurait fallu que ce soit beaucoup plus nuancé, et d'ailleurs il n'était pas possible de faire une déclaration de ce genre en 30 secondes.

C'est la raison pour laquelle cette approche-ci nous semble donner justice à tout le monde.

Mme Killens: En terminant, je puis dire que l'idée mûrit lentement et que l'on prend bien note de votre point de vue.

J'ai fini, monsieur le président.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mrs. Killens.

Mr. Reid.

• 1030

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you very much, Mr. Chairman. May I join in the welcome to the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women.

One of the things I was impressed with at the outset was your comment that we who are interested in pension reform cannot look at that reform or look at women in isolation, but must look at a scheme or plan of things that would suit the needs of Canadians. I take on that basis your recommendation with respect to survivor benefits, because I further recall in your presentation that you looked to the status of women based on individual rates and your desire, from a philosophical point of view, to eliminate all dependency categories so that each Canadian, as a person, would have a pension in his or her own right.

Just looking at survivor benefits for a moment, do you foresee, within the maturity term of a pension reform, the phasing out of such items as survivor benefits?

Ms LeBlanc: In the Canada Pension Plan . . . Do you want to take that?

Ms Myrna Richards (Vice-Chairperson, New Brunswick Advisory Council on the Status of Women): I do not think we saw phasing out until women and families were covered in some other way. We did have a problem philosophically with

[Translation]

responsibilities towards the children. In other words, with a tax credit, it is not the spouse making the most money who can claim the children because you get more money back that way; if there were two children, each of the spouses can claim one of them; if there are three, well, each one can claim one and a half or, if there is only one, you can claim half a child each.

It seemed to me it was an approach that was much more in conformity with what we are putting forth concerning the individuality of each person within the couple. So I would go so far as to say that it is a proposal that Mrs. Erola should have examined before making a statement concerning exemptions. Even if that statement almost gave rise to a hue and cry, there is some merit to what Mrs. Erola said and some of the things she said are true. However, it should have been said with far greater "nuance" and, anyway, you cannot make that kind of a statement in thirty seconds only.

That is why this approach here seems to be more equitable for everyone.

Mrs. Killens: In conclusion, I can say that the idea is slowly coming to maturity and that we are considering your point of view very seriously.

That is all for me, Chairman.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, madame Killens.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci beaucoup, monsieur le président. Permettez-moi également de souhaiter la bienvenue au Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick.

Vous nous avez dit, et j'ai été particulièrement impressionné par ce commentaire, que nous qui nous intéressons à la réforme des pensions de retraite, ne devrions pas examiner cette réforme uniquement sous l'angle de la femme mais dans le cadre d'un plan global qui répondrait aux besoins de tous les Canadiens. Je prends donc note de votre recommandation portant sur les prestations de reversion parce que je me rappelle que vous avez dit, lors de votre présentation, que vous aviez envisagé la femme comme étant un être individuel souhaitant ainsi, par principe, supprimer toute dépendance pour que chaque Canadien, en tant qu'être individuel, puisse bénéficier d'une pension de retraite en son propre nom.

Pour ne parler un instant que des pensions de reversion, pensez-vous que la réforme des pensions entraînera à longue échéance la suppression progressive des prestations de reversion?

Mme LeBlanc: Dans le Régime de pensions du Canada . . . Voulez-vous répondre à cette question?

Mme Myrna Richards (vice-présidente, Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick): Je ne pense pas que nous ayons pensé à la suppression de ces prestations tant que les femmes et les familles ne seront pas

[Texte]

the issue of survivor benefits, but we see the very real needs. We think of families where the two spouses work at a very basic income. If one income is lost through death, it puts the surviving spouse and perhaps dependent children in a very bad situation. The bridging survivor's benefit, or whatever we term this, is essential. Also, when an individual pays say for x number of years into his or her CPP and dies, we are asking that something be given to the estate or to the beneficiaries, to the family of that person who has paid for all those years.

So in this interim period, until every Canadian is covered by a good retirement pension plan, I think we would see survivors' benefits and perhaps even, in the long term, some sort of bridging benefits to cover. We have to think of the working poor, the people who are working at the very minimum wage. The loss of that one salary means that the family cannot continue, they cannot afford to pay the rent. I do not know if that provision . . . I do not think we said that provision—would necessarily have to come through the CPP, but certainly that is an issue we cannot think of in isolation in the context of reforms.

Mr. Reid (St. Catharines): Coverage to me, as a member of the tax task force—and I put that on a personal basis, because there is a divergence of opinion on the task force as well as in the audience itself—is a very important aspect. I want to come back to that aspect of coverage. Your approach to employer-sponsored plans is one that would only be applicable, if I read your briefs correctly, when requested by a majority of employees; in other words, let us say it is a super-tier, supernumerary form of pension plan and I rather gather that you come down hard on the expansion of the CPP as a universal plan for coverage. You have set out in your brief fairly well what you consider should be included in those employer-sponsored pension plans, but do you see any real, basic role for employer-sponsored pension plans in your scheme of things?

Ms LeBlanc: First of all, I think we should start out here in New Brunswick by having a decent pension standards act that would ensure a minimum. Right now, the act that was passed has not even been proclaimed and is not in effect. We have serious reservations about that act. Are you talking about early vesting and transferability? Yes, we have outlined that in our brief. We think vesting should take place after two years of service and we even said that all employees should be part of the plan after one year of accumulated service. The word "accumulated" is very important, because we know of lots of employers who will hire on Monday and fire on Friday and do that every week.

[Traduction]

protégées d'une autre façon. D'un point de vue purement philosophique, cette question des prestations de reversion nous a posé quelques problèmes, mais les besoins sont très réels, notamment ceux de familles dont les deux conjoints travaillent pour un salaire minime. Si l'un d'entre eux vient à décéder, le conjoint survivant et peut-être même les enfants à charge se trouvent dans un véritable bourbier. Donc, les prestations de reversion transitoires, ou quel que soit le terme utilisé, sont essentielles. Également, lorsqu'un individu cotise pendant x nombre d'années au Régime de pensions du Canada et puis vient à décéder, nous demandons qu'une partie de ces cotisations soit versée à la succession ou au bénéficiaire, à la famille de la personne qui a cotisé pendant toutes ces années.

Donc entre temps, jusqu'à ce que chaque Canadien soit protégé par un bon régime de pensions de retraite, nous préférons que les prestations de reversion soient versées et peut-être même, à long terme, que des prestations transitoires le soient également. Nous devons penser aux pauvres qui travaillent, à tous ceux qui travaillent pour un salaire minime. La perte de ce revenu entraînerait des difficultés majeures pour la famille, qui ne pourrait pas se permettre de payer le loyer. Je ne sais pas si cette disposition, et je ne crois pas que nous en ayons parlé, devrait nécessairement être prise en charge par le Régime de pensions du Canada, mais c'est sans aucun doute possible une question qui devra être intégrée à la réforme des pensions.

M. Reid (St. Catharines): La question de protection est pour moi, en tant que membre de ce groupe de travail, et c'est là une opinion personnelle car il y a divergence d'opinions à ce sujet, tant au sein de ce groupe de travail que pour le public lui-même, est une question fort importante. Je voudrais d'ailleurs y revenir. Si je comprends bien votre mémoire, vous pensez que les régimes d'employeurs ne seraient créés que si une majorité des employés le demandaient. En d'autres termes, il s'agirait d'un régime de pensions qui viendrait se superposer au R.P.C. et je suppose que vous vous opposez avec véhémence à ce que le Régime de pensions du Canada soit considéré comme un régime universel. Vous avez précisé dans votre mémoire ce qui, à votre avis, devrait être intégré à ces régimes de pensions d'employeurs, mais pensez-vous que ces régimes devraient jouer un certain rôle dans votre plan?

Mme LeBlanc: Tout d'abord, je pense que nous devrions commencer, ici au Nouveau-Brunswick, par adopter une loi décente portant sur les normes de pensions, loi qui assurerait une retraite minimum. Pour l'heure, la loi qui a été adoptée n'a même pas encore été proclamée et n'est toujours pas entrée en vigueur. Cependant, nous avons de sérieuses réserves à exprimer quant à cette loi. Voulez-vous parler de la dévolution anticipée et de la transférabilité? Effectivement, nous en avons parlé dans notre mémoire. Nous pensons que la dévolution devrait avoir lieu après deux ans de service et nous avons même dit que tous les employés devraient bénéficier du régime au bout d'un an de service accumulé. Le terme «accumulé» est très important, car nous connaissons beaucoup d'employeurs qui embauchent le lundi pour licencier le vendredi et qui recommencent la même chanson toutes les semaines.

[Text]

Mr. Reid (St. Catharines): Miss LeBlanc, I do not want to take up your time or that of the task force. You have listed, on pages 17 and 18, those ingredients you would see in a uniform employer sponsored plan. The Province of New Brunswick does not have an act... incorporating such a plan in a member's private bill as yet, as I understand it.

Ms LeBlanc: It is not a private bill.

Mr. Reid (St. Catharines): There is no provincial legislation incorporating...

Ms LeBlanc: It has not been proclaimed; it has been passed but not proclaimed.

Mr. Reid (St. Catharines): It has, has it?

Ms LeBlanc: It has not been proclaimed.

Mr. Reid (St. Catharines): I would like to move on to this aspect of your Canada Pension Plan. You have dealt with homemakers to a degree. We have been in the Atlantic region for these last few days and have been informed about regional disparity and the great numbers of persons, those who might be considered the income earners, the income spouse, who have not had a return sufficient to contribute to the CPP.

My concern again is coverage. How do you propose to include in this CPP program all those who do not now contribute to the CPP, apart from homemakers themselves? I am talking about universal coverage, having regard to costs. How will these costs be met? I can appreciate a recommendation with respect to housewives, and those who pay tax get an income tax exemption, credit or whatever, an adjustment there. But there is a wide range of people out there who do not pay tax and in the foreseeable future might not do so.

Ms LeBlanc: We are conscious that our recommendations call for a revision of the total income tax system. We did not go into detail as to how it should be done. That is why I was referring to this *Situation économique des femmes québécoises*, the study that was done by the Quebec council, which goes into much greater detail about the revision of the tax system.

An income tax credit would be a way to cover everyone, because whether you pay tax, whether you file an income report or not, somebody is getting a deduction for you. So instead of getting somebody else to do it for you, everyone in his own right would get the tax credit and pay the CPP contribution out of that. This is the basis for the calculation.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Reid. Miss MacDonald.

[Translation]

M. Reid (St. Catharines): Madame LeBlanc, je ne voudrais pas gaspiller votre temps ni celui du groupe de travail. Vous avez cité, aux pages 20, 21 et 22, les dispositions qui devraient figurer dans un régime d'employeurs uniforme. La province du Nouveau-Brunswick n'a pas adopté de loi prévoyant un régime de ce genre dans un projet de loi d'initiatives parlementaires encore.

Mme LeBlanc: Il ne s'agit pas d'un projet de loi d'initiatives parlementaires.

M. Reid (St. Catharines): Il n'existe aucune loi provinciale...

Mme LeBlanc: Cette loi n'a pas encore été proclamée; elle a été adoptée mais non proclamée.

M. Reid (St. Catharines): Elle l'a été, non?

Mme LeBlanc: Elle n'a pas été proclamée.

M. Reid (St. Catharines): Je voudrais passer maintenant au Régime de pensions du Canada. Vous avez parlé de la question des personnes au foyer. Nous avons passé ces derniers jours dans les provinces Maritimes, nous avons été informés des disparités régionales, et du fait qu'un grand nombre de personnes, celles que l'on pourrait considérer comme les gagnepain, n'ont pas suffisamment de revenu pour cotiser au Régime de pensions du Canada.

Comme je vous l'ai dit, la question de protection me préoccupe. Comment, à votre avis, intégrer au Régime de pensions du Canada tous ceux qui n'y cotisent pas pour le moment, hormis les personnes au foyer? Je parle de protection universelle, et notamment des coûts. Comment faire face à ces dépenses? Je comprends toute recommandation sur les personnes au foyer; ceux qui paient de l'impôt obtiennent un dégrèvement fiscal, un crédit ou quoi que ce soit d'autre, ce qui signifie qu'ils bénéficient d'un rajustement. Mais il existe de nombreuses personnes qui ne paient pas d'impôt, et qui n'en paieront toujours pas dans un avenir proche.

Mme LeBlanc: Nous savons que nos recommandations devraient entraîner une révision de la Loi de l'impôt sur le revenu tout entière. Nous ne sommes pas entrés dans les détails, sur la façon de procéder. C'est la raison pour laquelle je vous ai reporté à cette étude, intitulée «Situation économique des femmes québécoises», étude effectuée par le Conseil du Québec, et qui approfondit cette question de révision de l'impôt.

Faire bénéficier à chacun d'un dégrèvement fiscal serait une façon de protéger tout le monde, car que vous payiez de l'impôt, que vous déclariez votre revenu ou non, quelqu'un obtient une déduction pour vous. Donc, au lieu de laisser à quelqu'un d'autre le soin de le faire pour vous, chacun en son propre nom devrait bénéficier de ce dégrèvement pour pouvoir ainsi payer les cotisations au Régime de pensions du Canada. Voilà comment nous voyons la chose.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Reid. Mademoiselle MacDonald.

[Texte]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

Could you look at the appendix on page 21? In the coverage apart from the CPP, the coverage in New Brunswick for men is about 21,000, as I read your figures; that is, either in the public service in New Brunswick or in private pension plans. For women it is about 11,000, about one-half. Most of this comes in the private sector; that is, the variation is by and large in the private sector.

• 1040

Ms LeBlanc: The total coverage is 54,000 and females are 11,000. It is not half. The 21,000 figure is the one . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Is half of what men . . . sorry.

Ms LeBlanc: We do not know. The 21,000 is the . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It is those you still have not been able to trace, and given the extension, that would make it even worse. Right.

The question I want to pose is this: We have heard from the Chamber of Commerce this morning and I think they put forward some realistic proposals as to how persons in the private sector could have their pension needs better addressed. That would apply particularly to women in the private sector, to small firms whose employees are by and large women, how they might come to achieve a pension. In your brief, I felt one of the points you make very succinctly is on page 9, where you say:

Clearly it would cost the government much less if homemakers, for example, could contribute towards part of their pensionary needs

rather than all of them ending up on the maximum GIS, as is mainly the case now. Government expenditures on GIS have gone from something like \$500 million four years ago to \$2 billion this year.

I really want to put those two positions together. I think what the business community is saying is that there are ways in the private sector, particularly for women, to get into better pension plans; what you are really saying to people in the business community, who are most adamantly opposed to homemakers being covered, is that in the long run their concerns about costs will be better addressed by going this route.

I think there are some very good ideas being put forward here this morning. What I want to know is, apart from a session like this, when do these two groups ever get together in New Brunswick to discuss this situation?

Ms LeBlanc: I think you have your answer. We have been on totally different wavelengths, as far as other issues are concerned, so I did not foresee that we could be on the same wavelength on this one. Maybe we could be, but when we hear

[Traduction]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Pourriez-vous vous reporter à l'appendice, page 25 de votre mémoire? Parmi le Régime de pensions du Canada, au Nouveau-Brunswick, environ 25,000 hommes sont protégés, si je comprends bien les chiffres inscrits ici; c'est-à-dire, soit par des régimes publics ou privés au Nouveau-Brunswick. Or, seulement la moitié, soit 11,000 femmes sont protégées. Cette différence vient, pour l'essentiel, du secteur privé.

Mme LeBlanc: Non, 54 000 hommes sont protégés alors que 11 000 femmes seulement le sont. Ce n'est pas la moitié. Ce chiffre de 21 000 représente . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Est-ce la moitié de quel . . . Excusez-moi.

Mme LeBlanc: Nous ne savons pas. Ce chiffre de 21 000 représente . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Est-ce ceux dont vous n'avez pas encore pu retrouver la trace et, si le régime était élargi, la situation serait-elle pire? Bien.

Voilà la question que je voudrais vous poser. Nous avons entendu les représentants de la Chambre de commerce ce matin et je crois qu'ils nous ont proposé des recommandations réalistes quant à la façon dont les employés du secteur privé pourraient bénéficier de meilleures retraites. Cela s'appliquera en particulier aux femmes travaillant dans le secteur privé, aux petites entreprises dont les employés sont en grosse majorité des femmes et sur la façon dont elles pourraient bénéficier de pension de retraite. À la page 12 de votre mémoire, vous dites très brièvement ceci:

Si les femmes au foyer obtenaient le droit de contribuer à une partie de leur sécurité financière future par exemple, il en coûterait nettement moins cher au gouvernement.

Au lieu de leur verser les prestations maximales du supplément du revenu garanti, comme c'est principalement le cas maintenant. Au titre du supplément du revenu garanti, les dépenses du gouvernement sont assez passées de 500 millions de dollars environ il y a quatre ans à 2 milliards de dollars cette année.

Je voudrais vraiment associer ces deux points de vue. Les entreprises nous disent que les femmes en particulier peuvent obtenir de meilleurs régimes de pensions privés; or, vous leur dites, surtout aux entreprises qui s'opposent le plus à ce que les personnes au foyer soient protégées, que leurs soucis quant à leurs dépenses se résolveront mieux, à long terme, en empruntant cette voie-là.

De nombreuses bonnes idées nous ont été proposées ce matin. Outre un exercice comme celui-là, quand ces deux groupes se réunissent-ils au Nouveau-Brunswick pour discuter de la situation?

Mme LeBlanc: Je pense que vous devinez la réponse. Des années-lumière nous séparent quant à d'autres questions et je ne pensais donc pas que nous pourrions être si proches quant à cette question-là. Nous pourrions peut-être nous entendre,

[Text]

chambers of commerce pressuring the government to remove maternity benefits, and this they do annually at their annual meeting, they are not usually the people we look to for advice.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I will not go on any further. The one point I wanted to make was that New Brunswick has a very distinct place in Canada. It is a province that has solved, better than most other provinces, some of the basic, fundamental differences that affect this country. I am not at all sure that you are all that far apart, if you could only get together and talk about it. If you do, you may come up with solutions that we can use. Thank you.

Ms LeBlanc: I definitely will take your advice and try again.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I have one short question. Maybe the answer is just yes or no. Did you consider the problem of immigrant people at all in terms of pensions? Is it in here?

Ms LeBlanc: We did in one recommendation dealing with the CPP. It is on the first page of the summary, or page 19 of the brief; that is, page 19 of the French version, page 16 of the English brief:

full inclusion in OAS/GIS system of all immigrants who have resided in Canada 10 years immediately before age of 65.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Oh yes, thank you very much. I just wondered whether you had considered that.

I would like to thank you for your brief. Perhaps I should say, not on behalf of the task force but as my own personal feeling, that I think the briefs are getting better all the time. At the beginning we seemed to have briefs that outlined problems; now we are getting briefs that are giving us solutions. They are most helpful and yours has been exceptional in that regard. I would like, on behalf of the task force, to thank you very much for the work.

I would like to call on the New Brunswick Federation of Labour and also the Moncton and District Labour Council. Gentlemen, who wants to lead off on this?

Mr. T. McCarthy (President, New Brunswick Federation of Labour): Thank you, Mr. Chairman.

First of all, there are three of us, the author of the brief and Brother Murphy from the CBRT here in Moncton.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I would say this first: If you feel easier in French, go ahead. We have translation facilities and they are working well, so whatever language you wish to use, please feel free to do so.

Mr. McCarthy: I am sorry, Mr. Chairman, I only speak Gaelic.

[Translation]

mais lorsque nous entendons les Chambres de commerce vouloir exercer des pressions sur le gouvernement pour qu'il supprime les allocations familiales, et elles le font chaque année lors de leur assemblée annuelle, ce n'est pas vers eux que nous nous tournons en général pour obtenir des conseils.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je ne m'attarderai pas là-dessus. Ce que je voulais dire en particulier, c'est que le Nouveau-Brunswick occupe une place à part au Canada. Cette province a réussi à résoudre, mieux que la plupart des autres provinces, certaines des différences les plus fondamentales propres à ce pays. Je ne suis pas du tout convaincue que vous ayez tant de divergences d'opinions si vous vouliez bien en discuter. Dans ce cas-là, vous pourriez trouver des solutions qui nous aideraient. Merci.

Mme LeBlanc: Je suivrais votre conseil et j'essayerais une nouvelle fois.

Le vice-président (M. Dantzer): J'aurais une brève question à poser. Vous pourriez peut-être répondre par oui ou non simplement. Avez-vous abordé la question des pensions de retraite des immigrants? En avez-vous parlé dans votre mémoire?

Mme LeBlanc: Nous l'avons fait dans une recommandation portant sur le Régime des pensions du Canada. Elle figure à la première page de notre résumé, la page 19 de la version française de notre mémoire et à la page 16 de la version anglaise.

inclure aux programmes PSV/SRG tous/tes les immigrants/-es qui ont vécu au Canada pendant 10 ans immédiatement avant d'atteindre l'âge de 65 ans.

Le vice-président (M. Dantzer): effectivement, merci beaucoup. Je me demandais simplement si vous y aviez pensé.

Je voudrais vous remercier de votre mémoire. Je devrais peut-être ajouter, non pas au nom du groupe de travail mais parce que je le pense, que les mémoires sont de mieux en mieux conçus. Au début, les mémoires semblaient se contenter de délimiter les problèmes alors que maintenant les mémoires nous offrent des solutions. Ils sont très utiles et le vôtre a été exceptionnel à cet égard. Je voudrais donc, au nom du groupe de travail, vous remercier de vos efforts.

Je voudrais maintenant demander à la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick et au *Moncton and District Labour Council* de bien vouloir se présenter à la table des témoins. Messieurs, qui veut commencer?

M. T. McCarthy (président, Fédération du travail du Nouveau-Brunswick): Merci, monsieur le président.

Nous sommes trois, moi-même, l'auteur du mémoire et M. Murphy qui représente le CBRT ici à Moncton.

Le vice-président (M. Dantzer): Je voudrais vous dire que si vous préférez parler français, n'hésitez pas car des interprètes sont ici, et ils sont compétents et vous pouvez donc utiliser la langue que vous préférez.

M. McCarthy: Excusez-moi, monsieur le président, mais je ne parle que le Gaelique.

[Texte]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): We are not equipped for that.

Mr. McCarthy: As I said, we are not experts in the field, but we are going to give you our thoughts in respect to pension reform. After I make a short opening address, we will talk in generalities of our experience and what has happened in regard to pensions, particularly in this province.

The current retirement income is desperately in need of major improvements. Experience has shown, however, that pension reform cannot be achieved through private-sector initiatives, nor can legislated change in pension benefit standard laws alone be counted on to guarantee Canadians adequate retirement incomes. Pension reform is a social responsibility which we feel can be best met through an early and comprehensive upgrading of the universal Canada/Quebec Pension Plan, Old Age Security and Guaranteed Income Supplement programs, together with the establishment of improved uniform private pension benefits legislation in all jurisdictions.

More specifically, the New Brunswick Federation of Labour urges favourable consideration by the task force of the public pension reform proposals put forward by the Canadian Labour Congress, which include, in part, a substantial 25% increase in OAS benefits and GIS benefits for single people and a somewhat smaller 11.5% increase in GIS benefits for couples, also a doubling of Canada Pension Plan benefits from 25% to 50% of pre-retirement earnings up to the average industrial wage.

The average industrial wage in the province at this time is approximately \$18,000. Equal sharing between the spouses of the CPP retirement benefits flowing into a household and the maintenance of 50% survivor benefits, in combination, would ensure that the surviving spouse would have 75% of the CPP income flowing into the household prior to the death of the first spouse.

• 1050

These proposals, we believe, are designed to ensure that all Canadians over age 65 have incomes above the poverty line, and that when middle- and low-income mariners move from work to retirement, they will be guaranteed that their standard of living will be maintained; and also that surviving spouses over 65 in these middle- and lower-earnings households will be guaranteed that their standard of living will be maintained after the death of the first spouse.

However, as various pension studies have acknowledged, numerous problems currently exist with private pension plans in Canada, and we believe the major areas of concern include the coverage limitations, inadequate vesting provisions, portability problems, inequitable treatment of spouses, purchasing-power shortcomings, ineffective information disclosure requirements, and employer contributions. Neither the private pensions industry nor the federal nor provincial

[Traduction]

Le vice-président (M. Dantzer): Je ne pense pas que les interprètes le parlent.

M. McCarthy: Comme je l'ai déjà dit, nous ne sommes pas experts dans le domaine, mais nous allons vous exposer notre point de vue quant à la réforme des pensions de retraite. Après mon petit exposé, nous parlerons en termes très généraux de notre expérience et de l'évolution des pensions, en particulier dans cette province.

Le revenu de retraite actuel a besoin d'être totalement revu. Le passé a montré cependant que la réforme des pensions ne peut pas passer par les initiatives du secteur privé pas plus que des modifications apportées aux lois portant sur les prestations de retraite ne peuvent garantir à elles seules un revenu de retraite suffisant aux Canadiens. La réforme des pensions est une responsabilité sociale qu'on ne peut mener à bien qu'en améliorant le plus vite possible le Régime universel des pensions du Canada et des Rentes du Québec, la sécurité de la vieillesse et le supplément du revenu garanti tout en adoptant une version améliorée et uniforme de la législation portant sur les prestations de retraite privée dans toutes les juridictions.

Plus précisément, la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick exhorte le groupe de travail à examiner les propositions de réformes de pensions publiques avancées par le Congrès du travail du Canada propositions qui comprennent en partie, une augmentation de 25 p. 100 des prestations de sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti pour les personnes seules et une augmentation de 11.5 p. 100 des prestations du supplément du revenu garanti pour les couples ainsi qu'une augmentation de 50 p. 100 des prestations de régime de pensions du Canada à partir de 25 à 50 p. 100 des gains préretraites jusqu'à ce qu'on atteigne le salaire moyen dans l'industrie.

Au Nouveau-Brunswick, le salaire moyen dans l'industrie est d'environ 18 000 dollars. Un partage égal entre époux des prestations de retraite versées au titre de Régime de pensions du Canada et le versement de 50 p. 100 des prestations de conversion garantiraient au conjoint survivant 75 p. 100 des prestations du Régime de pensions du Canada avant le décès du premier conjoint.

Ces recommandations permettront, selon nous, de faire en sorte que tous les Canadiens de plus de 65 ans aient un revenu supérieur au seuil de la pauvreté et que lorsque les gens de mer à rémunération faible ou moyenne prendront leur retraite, ils seront assurés du maintien de leur niveau de vie; par ailleurs, les conjoints survivants de plus de 65 ans de ces ménages seront assurés du maintien de leur niveau de vie au décès de leur conjoint.

Cependant comme de nombreuses études le reconnaissent, il existe à l'heure actuelle beaucoup de problèmes au chapitre des régimes prévus de pensions au Canada; selon nous, il faut d'abord se préoccuper des limites imposées à la protection, des dispositions inadéquates de dévolution, des problèmes de transférabilité, de l'injustice faite au conjoint, du rétrécissement du pouvoir d'achat, du manque d'information et des cotisations de l'employeur. Le secteur privé des pensions, le

[Text]

governments have properly addressed these concerns and introduced changes in the system eliminating current inequities.

With this in mind we recommend that the final report of the task force incorporate the following suggestions for improving employer-sponsored pension plans:

Expanded coverage to prohibit pension plan participation on the basis of age and to provide for the inclusion of part-time workers;

Full and immediate vesting, and at the very least, a maximum of two years' vesting period;

Full pension portability or, failing as much, the establishment of a government pension agency for the administration of vested benefits;

More equitable survivor spouse's pension benefits and application of survivor's rights to common-law marriages;

Automatic cost-of-living adjustments at least equal to periodic rises in the CPI;

Provision of full information on pension plans to plan members and their union representatives.

The New Brunswick Federation of Labour urges all members of the Parliamentary Task Force on Pension Reform to give serious consideration to our proposed changes, and to arrive at recommendations for pension reform of which all Canadians can be justifiably proud in following their future adoption and implementation.

When I speak of the expanded coverage for part-time workers, you may ask the question: Why? We have some very good reasons. For instance, I come from an industry where people went to work in 1949 and were classed as "seasonal employees". I have one who retired in 1973. Others have retired in 1978 with a \$70 per month pension, because they were not allowed to join a pension plan since they were classed as "seasonal" or "part-time" employees.

As we go along, we can go into other things in general with respect to what we are saying here today. However, as I said at the outset, we are not experts, but we do know there are shortcomings in the plans and they need some improvement.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much. We will now hear the brief of the Moncton and District Labour Council. Mr. Gregory Murphy.

Mr. Gregory Murphy (Moncton and District Labour Council): Thank you, Mr. Chairman. Basically our brief re-emphasizes what has been submitted by the Canadian Labour Congress, our parent body, and the New Brunswick Federation of Labour. I might say in addition that I was not the maker of the original brief by the Moncton and District Labour Council; it was brought to my attention that they were making a submission here today. The Labour Council represents a large

[Translation]

gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux n'ont pas su étudier ces problèmes et présenter des modifications au régime qui ferait disparaître ces injustices.

C'est dans ce contexte que nous recommandons que le rapport final du groupe de travail reprenne les suggestions suivantes au chapitre de l'amélioration des régimes de retraite de l'employeur:

Étendre la protection des régimes de retraite à tous les travailleurs quel que soit leur âge et prévoir également la participation des travailleurs à temps partiel;

Une dévolution complète et immédiate ou à tout le moins, un délai de dévolution d'au plus deux ans;

Une pleine transférabilité des régimes ou au moins la création d'un organisme gouvernemental des pensions chargé d'administrer les prestations dévolues;

Des prestations de retraite plus justes pour le conjoint survivant et l'inclusion des unions de droit commun au chapitre des prestations au survivant;

Indexation automatique à tout le moins égale aux augmentations périodique de l'I.P.C.;

Divulgaration de tous les renseignements sur les régimes de pensions aux participants et à leurs représentants syndicaux.

La Fédération du travail du Nouveau-Brunswick invite tous les membres du groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions à prêter une oreille attentive à nos recommandations et de présenter des recommandations portant sur la réforme des pensions qui feront la fierté de tous les Canadiens.

Vous pouvez vous demander pourquoi je réclame une meilleure protection pour les travailleurs à temps partiel. Nous avons de très bonnes raisons. Par exemple, je viens d'une industrie où les travailleurs en 1949 étaient considérés comme des travailleurs saisonniers. J'ai un ancien collègue qui a pris sa retraite en 1973. D'autres l'ont fait en 1978 et recevaient une pension mensuelle de \$70, vu qu'il ne pouvait pas participer à un régime de retraite étant donné qu'ils étaient considérés comme employés saisonniers ou à temps partiel.

Nous pourrions continuer à expliquer ce que nous réclamons aujourd'hui. Cependant comme je le disais au début, nous ne sommes pas des spécialistes; nous avons simplement constaté des lacunes dans les régimes et nous savons que ces régimes doivent être réformés.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. Nous écouterons maintenant le mémoire du Conseil du travail de la région de Moncton. Monsieur Gregory Murphy, vous avez la parole.

M. Gregory Murphy (Conseil du travail de la région de Moncton): Merci, monsieur le président. Essentiellement, notre mémoire reprend les arguments présentés par le Congrès du travail du Canada, notre organisation parapluie et la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick. Je dois dire également que je n'ai pas participé à la rédaction du premier mémoire présenté par le Conseil du travail de la région de Moncton, on m'a dit qu'il serait ici pour présenter un mémoire.

[Texte]

number of railway workers in the City of Moncton, it being the major employer. There have been many shortcomings with regard to the railway pension and we thought we would make use of this opportunity to have you reflect on the problems of the railway workers because you have discussed this item many many times in the House of Commons, especially in your Transport and Communications committees.

I would like to take the liberty of maybe reading that particular portion. I think your clerk has given you copies of the addendum to the brief. This will be very short.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Please proceed.

Mr. G. Murphy: Thank you very much. Our council represents a large number of railway local unions and their members and attempts have been made by the union members to have improvements implemented in the CN pension plans. We recognize your mandate is not directed to address all the ills of private pension plans, nor those of a Crown corporation like CN Rail, but we feel it to be essential that you recognize that we consider CN Rail to be among the companies with pension plans which are inadequate to protect their superannuated employees or their survivors. With it being a Crown corporation, we also feel it should recognize its social responsibility.

Briefly, for background purposes, CN has the 1935 plan with 1,348 non-contributors and 76 contributors. In 1952 a new plan was created and some employees switched from the 1935 plan.

I want to make an addition here. There was an error in the typing of the brief. The 1952 plan became the 1959 plan, which has 70,150 members. You may want to insert that into your copy. That is the plan currently in effect now in the railway industry and in CN.

The 1959 plan was made mandatory for all new employees. The first erosion of the CN pensions occurred in 1966 when the Crown corporation decided to integrate its pension with the new Canada Pension Plan. The position of the labour movement at that time was that the plan be decked. The participants of the plan were given no opportunity to express their feelings about their deferred income.

The next problem was the swift rise in the cost of living in the 1970s. Pensioners and survivors who were getting small pensions in those years, because of low wages prior to retirement—the best five years—were caught up in the economic squeeze. The other problem was that they were not entitled to the maximum benefits of the Canada Pension Plan, as it had not been in operation for 10 years.

Through their pensioner associations and their unions, pressure was being exerted to have the unions negotiate indexed pensions and other reforms. The unions were saying they could not negotiate pensions, and the company was saying the unions did not represent all employees of CN Rail.

[Traduction]

Le Conseil du travail représente un grand nombre d'employés des chemins de fer de la ville de Moncton. Les régimes de pensions des compagnies de chemins de fer présentent de nombreuses lacunes et nous avons jugé bon de profiter de l'occasion pour vous présenter les problèmes auxquels se heurtent les travailleurs des compagnies de chemins de fer car vous en avez souvent discuté à la Chambre des communes, notamment aux séances du Comité des transports et des communications.

J'aimerais lire une partie du mémoire. Je crois que le greffier vous a remis des copies du supplément au mémoire. Je serai très bref.

Le vice-président (M. Dantzer): Faites, je vous prie.

M. G. Murphy: Merci beaucoup. Notre conseil représente un grand nombre de syndicats locaux des chemins de fer ainsi que leurs membres; les syndiqués ont tenté de faire apporter des améliorations aux régimes de retraite du CN. Nous admettons que votre ordre de renvoi ne porte pas sur le redressement des lacunes des régimes privés de retraite ou des régimes de sociétés de la Couronne comme les chemins de fer du CN; nous pensons cependant qu'il est essentiel que vous sachiez que selon nous les chemins de fer du CN comptent parmi les entreprises dont les régimes de retraite ne protègent pas suffisamment les employés retraités et leurs survivants. Cette entreprise étant une société de la Couronne, nous pensons qu'elle doit tenir compte de sa responsabilité sociale.

Rapidement, à titre d'information, le CN a un régime créé en 1935 auquel 76 personnes contribuent et 1,348 n'y contribuent plus. En 1952, un nouveau régime a été créé et certains employés ont abandonné le régime de 1935.

Je dois ici apporter une correction. Il y a une erreur de copie dans le mémoire. Le régime de 1952 est devenu le régime de 1959 qui compte 70,150 membres. Vous pouvez apporter cette correction. Il s'agit du régime qui est appliqué à l'heure actuelle dans l'industrie ferroviaire et au CN.

La participation au régime de 1959 était obligatoire pour tous les nouveaux employés. La première érosion des régimes de pensions du CN est survenue en 1966 lorsque la société de la Couronne a décidé d'intégrer son régime au Régime de pensions du Canada. À l'époque, les syndicats réclamaient l'abolition du régime. Les participants cependant n'ont pas pu faire connaître leurs opinions.

Le problème suivant est apparu dans les années 70 où l'inflation s'est mise à augmenter rapidement. Les retraités et leurs survivants qui pendant ce temps recevaient une petite pension à cause de leurs bas salaires pendant les cinq meilleures années précédant la retraite, n'arrivaient pas à suivre les prix. Parallèlement, ils n'avaient pas droit aux prestations maximales prévues au Régime de pensions du Canada étant donné qu'ils n'y avaient pas cotisé pendant 10 ans.

Les associations de retraités et les syndicats ont réclamé pour les syndicats le droit de négocier l'indexation des régimes de pensions et des réformes aux régimes. Les syndicats prétendaient ne pas pouvoir négocier les régimes de pensions et les patrons disaient que les syndicats ne représentaient pas tous les employés des chemins de fer du CN.

[Text]

Added pressure was being put on the members of Parliament to have changes made in the CN pension rules. Further arguments were being advanced by disgruntled workers and pensioners that CN Rail were not fulfilling their obligations under the Pension Benefits Standards Act—namely, the matching contributions of the employer and the vesting protection.

Among the MPs raising their concern for the railway workers was Mr. Stanley Knowles, and we want to give recognition to Mr. Knowles for his untiring work on behalf of the pensioners throughout the country.

On December 10, 1969, the House of Commons referred to its Standing Committee on Transport and Communications the question of the financial structure of the Canadian National Railways Pension Fund.

The committee held hearings and heard submissions from various unions, various pension committees, and officers of the Canadian National railways. The committee reported back to the House on September 8, 1970, in their Fourteenth Report and made a number of recommendations.

One of the major recommendations was:

4. At the outset, this committee wishes to point out the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan adopted the principle of adjusting pensions for cost-of-living increases. Furthermore, a second important principle has been adopted, whereby Parliament, in the name of all Canadians, applied the cost-of-living adjustment on a current basis but more important, retroactively to all public service pensioners. The committee strongly recommends that these principles be adopted on a broader basis and the other major employers, including Crown corporations, recognize their obligation . . .

—and I underline that word “obligation” as our emphasis . . .

. . . to follow the lead of Parliament in this regard. The committee specifically recommends that the Canadian National Railways implement these principles forthwith.

To date that has not happened.

We would urge your task force to review the work of this committee.

On July 9, 1974, the Hon. John Munro appointed a one-man industrial inquiry commission into Canadian railway pension plans in the person of Dr. Noel A. Hall. On September 6, 1976, Dr. Hall submitted his report, and he noted:

Over the past twenty-odd years, I have accepted numerous appointments as a mediator, arbitrator, and a commissioner of inquiry into a variety of industrial disputes of both the provincial and federal levels of jurisdictions. Without doubt, my current assignment has been the most difficult and complex that I have ever encountered.

[Translation]

Des démarches ont donc été prises auprès des députés pour qu'ils modifient les règles régissant les régimes de retraite du CN. Les travailleurs et les retraités insatisfaits faisaient également valoir que les chemins de fer du CN ne remplissaient pas leurs obligations découlant de la Loi sur les normes des prestations de pensions, c'est-à-dire le versement par l'employeur de cotisations de même valeur et la protection de dévolution.

Parmi les députés qui ont le mieux défendu les travailleurs des compagnies de chemins de fer, nous remarquons M. Stanley Knowles, nous voulons remercier M. Knowles de l'incessant travail qu'il a fait pour les retraités du pays.

Le 10 décembre 1969, la Chambre des communes chargeait son Comité permanent des transports et des communications d'étudier la structure financière de la caisse de retraite de la compagnie de chemin de fer Canadien National.

Le Comité a tenu des audiences et a entendu les présentations faites par les différents syndicats, les différents comités de retraités et les représentants de la société. Le 8 septembre 1970, le Comité présentait son 14^e rapport à la Chambre et formulait certaines recommandations.

Parmi les recommandations les plus importantes, nous remarquons:

4. Avant toute chose, le Comité tient à souligner que le Régime des pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec ont reconnu le principe du rajustement des pensions en fonction de l'augmentation du coût de la vie. Par ailleurs, un deuxième principe important a été reconnu selon lequel le Parlement, au nom de tous les Canadiens, peut appliquer le rajustement en fonction du coût de la vie de façon rétroactive à tous les retraités de la Fonction publique. Le Comité recommande fermement que ces principes soient adoptés sur une base encore plus large et que les autres grands employeurs, y compris les sociétés de la Couronne, reconnaissent leurs obligations . . .

. . . et je vous fais remarquer qu'on parle bien d'obligations . . .

. . . et suivent l'exemple donné par le Parlement. Le Comité recommande spécifiquement que les chemins de fer Canadien National adoptent immédiatement ces principes.

La compagnie ne l'a pas encore fait.

Nous vous invitons à tenir compte des recommandations de ce Comité.

Le 9 juillet 1974, l'honorable John Munro a nommé une commission d'enquête industrielle à un commissaire pour étudier les régimes de pensions des compagnies ferroviaires canadiennes; ce commissaire, c'était M. Noel A. Hall. Le 6 septembre 1976, M. Hall a présenté son rapport où on peut lire:

Au cours des 20 dernières années, j'ai accepté de nombreuses nominations comme médiateur, arbitre et commissaire dans de nombreux conflits de travail sur les scènes provinciales et fédérales. Il est évident que cette affectation-ci est la plus difficile et la plus complexe que j'ai jamais eue.

[Texte]

Dr. Hall's findings were rather lengthy and inconclusive, but we would recommend that your task force review this report. It will illustrate to you the difficulties encountered and the great need for legislative action to take place on the question of pension reform. It behoves us to see that a Crown corporation is not prepared to align its pension rules to those of the federal public service, especially in the area of indexing. How can we expect a private enterprise company to amend its pension rules, or even have a pension, when a Crown corporation does not recognize its social responsibility?

Although the CN Rail pension plan does not provide for indexing in its rules and regulations, the company has been giving small, ad hoc increases to pensioners and survivors on a sliding scale for those who retired prior to 1974. These are done only on an annual basis and there is no guarantee it will continue.

CN President, Maurice LeClair, has said before the Transport committee of the House of Commons that private pensions like CN cannot afford full inflation protection like government pension plans which use tax revenues to index pensions. He has gone to the extent of saying that governments are responsible for inflation and therefore the indexing of pensions is their responsibility. Labour Executive Association has said:

The basic concern of the Association is that railway pension plans should provide benefits which are adequate at the time of retirement and which maintain adequacy thereafter, even under conditions of inflation.

• 1100

National railway pensioners' associations have called for full indexation while the Canadian Railway Labour Executive Association has said:

The basic concern of the Association is that railway pension plans should provide benefits which are adequate at the time of retirement and which maintain adequacy thereafter, even under conditions of inflation. We believe that the appropriate standard of adequacy is the employee's relative standard of living at the time he retires.

Another major area of concern is survivor benefits. The CN pension plan provides for 50% of the employee's pension. We urge reform in this important area. The railway unions in their last contract demands had asked for 75% but, because of the federal government 6 and 5 program, contracts were signed in a hurry, and this was left by the wayside.

Although not part of your mandate, another area of concern expressed by our railway brothers and sisters is improvements in early retirement with no penalties. This would help greatly in alleviating the problems of the young unemployed who are anxious to get started and make their contribution to society.

[Traduction]

Les conclusions de M. Hall sont plutôt verbeuses et imprécises mais nous vous recommandons quand même d'étudier son rapport. Vous pourrez prendre connaissance des problèmes soulevés et de l'urgence de mesures législatives pour réformer les pensions. Nous comprenons mal qu'une société de la Couronne ne soit pas disposée à modeler ses règles de retraite sur celles de la Fonction publique fédérale notamment pour ce qui est de l'indexation. Comment pouvons-nous nous attendre à ce qu'une entreprise privée modifie son régime de pensions lorsqu'une société de la Couronne ne reconnaît pas ses responsabilités sociales?

Le régime de pensions de chemins de fer du CN ne prévoit pas l'indexation mais la compagnie a quand même accordé de petites augmentations ponctuelles aux retraités et à leurs survivants qui ont pris leur retraite avant 1974. Ces augmentations ne sont accordées qu'annuellement et rien ne garantit leur existence.

Le président du CN, Maurice LeClair, a déclaré au Comité des transports de la Chambre des communes que les régimes privés de pensions comme celui du CN ne peuvent se permettre d'offrir une pleine protection contre l'inflation comme le font les régimes de la Fonction publique qui sont financés à même les recettes fiscales. Il a même été jusqu'à dire que les gouvernements sont responsables de l'inflation et que par conséquent il leur revient d'accorder l'indexation des régimes de pensions. La *Labour Executive Association* a déclaré:

Nous pensons que les régimes de retraite des compagnies de chemins de fer devraient assurer des prestations adéquates au moment de la retraite et qui le seront après, même en cas d'inflation.

Les Associations nationales de cheminots retraités ont demandé la pleine indexation et de son côté, la *Canadian Railway Labour Executive Association* a déclaré:

L'Association voudrait essentiellement que les régimes de retraite des cheminots assurent des prestations suffisantes au moment de la retraite et qu'il le reste par la suite, même en période d'inflation. À cet égard, la norme serait le niveau moyen de l'employé au moment de la retraite.

Les prestations de survivants constituent un autre important domaine de préoccupation. Le Régime de pensions du CN assure la moitié de la pension de l'employé. Nous demandons instamment une réforme à cet égard. En négociant leur dernier contrat, les syndicats des cheminots avaient demandé 75 p. 100, mais compte tenu du programme de 6 et 5 p. 100 du gouvernement fédéral, les contrats ont été signés de façon précipitée et cette question a été laissée de côté.

Bien que cela ne fasse pas partie de votre mandat, je me permettrais d'ajouter que nos confrères et consœurs des chemins de fer voudraient aussi que soient améliorées les conditions de retraite anticipée afin d'éviter les pénalités. Ce serait très utile, car bien des jeunes chômeurs ne demandent qu'à commencer à travailler afin d'apporter leurs contributions aux efforts de la société.

[Text]

We thank you for your concern and look forward to reviewing your action to provide "retirement without tears".

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Murphy, thank you very much. Mr. Miller, would you like to start the questioning.

Mr. Miller: Yes. I welcome our guests this morning and thank them for both of their briefs. They are very comprehensive and, in many ways, reflect the CLC position we heard both in Ottawa and in other areas as we have travelled.

But just in terms of New Brunswick, I have a question. We have had some information from the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women that there are something like 54,000 people in this province covered by private plans in a workforce, in the same brief, of 327,000 workers. Are those figures to your knowledge quite accurate?

Mr. McCarthy: Well, no. To be honest with you, I cannot say they are accurate. I think when Madame LeBlanc says roughly 54,000, I would think she is in the ballpark.

Mr. Miller: In a workforce somewhere over 300,000 people. So we have less than one-sixth of people in New Brunswick who are under private plans.

Mr. McCarthy: This is correct. And with respect to private plans, in looking at private plans that have been in existence, they are not adequate as far as the workers of this province are concerned. In speaking with Brother Murphy this morning I recalled one brother who retired in 1973 with a private pension plan of \$271. That was in 1973. Now with the rate of inflation, and I will be conservative and say 8%, today that is only worth roughly \$50. We have many of those plans in existence throughout this province.

The other question I guess is portability, and we have some glaring discrepancies in what has happened in that respect moving from one employer to the other. Maybe John Murphy can relate to that.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. John Murphy.

Mr. John Murphy (Executive Secretary, New Brunswick Federation of Labour): Mr. Chairman, with regard to portability, when we were preparing the submission we did get some inquiries from people who actually were not members of local unions belonging to the federation, but had extreme concerns about pensions. Like with a lot of other things, the concerns I noticed were generated because of a sad experience with pensions. One individual who was very concerned in terms of portability had been working with a very, very large private sector corporation, which I will not name, and then shifted employment and became an employee of one of the federal government departments. Under the federal arrangements, he was pleased to know that he had the option to transfer his pension credits from his previous employer, if he could make the arrangements. Optimistically, after gathering all the necessary information, forms and so forth—everything that would be required—he wrote and forwarded this to his previous employer. Then, after waiting several months, he got

[Translation]

Nous vous remercions de votre intérêt et nous sommes très impatients de savoir ce que vous allez proposer pour une «retraite sans larmes».

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Murphy, je vous remercie beaucoup. Monsieur Miller, voudriez-vous commencer à poser des questions?

M. Miller: Oui. Je voudrais souhaiter la bienvenue à nos invités ce matin et les remercier de leurs deux mémoires. Ils sont très exhaustifs, et pour bien des aspects, ils exposent la position que le CTC nous a présentée à Ottawa ainsi que dans d'autres régions où nous nous sommes rendus.

Mais j'aurais une question à propos du Nouveau-Brunswick, dont le Conseil consultatif sur la situation de la femme nous informe que sur les 327,000 salariés, quelques 54,000 ont une couverture accordée par des régimes privés—et je cite le mémoire qui nous a été présenté. À votre connaissance, ces chiffres sont-ils exacts?

M. McCarthy: Non. Pour être honnête avec vous, je ne peux pas dire qu'ils le sont. En parlant d'environ 54,000 salariés, je crois que M^{me} LeBlanc vous a donné un nombre approximatif.

M. Miller: Par rapport à une population active de plus de 300,000 personnes. Donc, moins d'un sixième de la population du Nouveau-Brunswick cotise à des régimes privés.

M. McCarthy: C'est exact. De plus, les régimes privés qui existent ne protègent pas suffisamment les salariés de cette province. En parlant ce matin avec M. Murphy, je me suis souvenu qu'un autre camarade qui avait pris sa retraite en 1973 touchait 271 dollars de pension d'un régime privé. C'était en 1973. Avec le taux d'inflation que je situerai modestement à 8 p. 100, cela ne vaudrait que 50 dollars environ. Il existe de nombreux régimes de ce genre dans toute cette province.

L'autre question concerne la transférabilité et nous avons eu des différences frappantes dans ce qui s'est passé à cet égard lorsque l'on change d'employeur. John Murphy pourra peut-être en parler.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur John Murphy.

M. John Murphy (secrétaire administratif, Fédération du travail du Nouveau-Brunswick): Monsieur le président, à propos de la transférabilité, en élaborant notre mémoire, nous avons fait un sondage auprès de personnes qui n'étaient pas membres de syndicats locaux appartenant à la Fédération, mais qui avaient de très grandes préoccupations au sujet des portions. J'ai constaté que comme dans beaucoup de cas, c'était dû à leurs mauvaises expériences. Quelqu'un qui avait beaucoup d'inquiétudes au sujet de la transférabilité travaillait dans une très grande société du secteur privé, que je ne nommerai pas. Il a ensuite changé d'emploi pour travailler dans un des ministères du gouvernement fédéral. Il a été content d'apprendre qu'en vertu des accords fédéraux, il pouvait transférer les crédits de pension qu'il avait acquis dans son emploi précédent, s'il pouvait faire toutes les formalités nécessaires. Pensant qu'il n'y aurait aucune difficulté, il a réuni tous les documents nécessaires, les formules enfin tout ce qui serait requis et il les a envoyés à son ancien employeur.

[Texte]

back a very short blunt reply, and I have a copy of it here, which says in effect that this particular corporation does not allow for the transfer of funds to, or from, other pension plans or trusts, "nor do we anticipate any such amendments at this time". And for that reason the individual would have to leave his pension credits with that particular corporation.

He was concerned because, as you are well aware, that would have an adverse effect in the long run in terms of his retirement income. He was particularly disturbed when he realized that his new employer had gone to the time and effort to provide for those types of arrangements, provided the employer he was leaving would co-operate, and this is a major employer. But there was no such co-operation or provisions possible. So that is an example in terms of portability.

But while I am speaking, I think for the benefit of the task force, I would like to emphasize with a couple of other examples of pension experiences the need for an improved public pension plan system primarily through the Canada Pension Plan but, as well, the need for improvement in private sector pension standards. I will deal first with the private sector case. To me this totally reflects the problems we have with private pension plans. We have an individual who went to work at a very early age in terms of New Brunswick with a medium-sized business, with a staff of 100 or a few less, and worked there for approximately 15 years. They did have a pension plan and the individual entered into it, but then that company was sold and the purchasing company had its own pension plan, and it was a vested pension; and to this point in time of that individual it stayed there. I could get into, but I will not, problems that exist with small vested pensions as opposed to the right to transfer the credits.

But then, here is where the experience really becomes horrifying. After working for two months short of 10 years, this individual and many other individuals in fact in the area of 75 to 100, for this new corporation which owned this particular company, this company then, in turn, sells to another corporation. But because the rules of the game for this particular company's pension plan—this middle company—were basically the Ontario minimum standards and required 10 years' service and age 45 to get vesting provisions, and this individual has put his own moneys and the company has also put their share into a pension plan for just short of 10 years, that individual has now found out, to his utter dismay, that he is going to be out of the employer's share. And this relates to nine years of continuous work where he thought he was planning for his retirement. Of those dollars involved, the current estimate would be in the neighbourhood of \$15,000, and he estimates there are at least another five people—and this individual is in management of this particular company, and he estimates there are at least five others in the same income bracket who would have lost a similar amount of money. A number more have lost, say, in the range of \$5,000. All this is because the vesting provisions are so outdated in terms of minimum standards in Ontario and, in this province, they do not exist, period. But this company's plan was based in Ontario and he has lost the hard way. He thought or

[Traduction]

Après avoir attendu plusieurs mois, il a reçu une réponse très sèche, dont j'ai une copie ici, disant que cette société n'autorise pas le transfert de fonds dans d'autres régimes ou fiducies de pension, ni l'opération inverse, «des amendements dans ce sens n'étant pas prévus pour le moment». Il devrait donc abandonner ses crédits de pension à cette société.

Il était préoccupé car, comme vous le savez bien, à long terme, son revenu de retraite en aurait souffert. Il était d'autant plus mécontent qu'il s'est aperçu que son nouvel employeur s'était donné la peine de prévoir ce genre de disposition, mais il fallait bien sûr que son ancien employeur veuille bien coopérer—et je rappellerai qu'il s'agissait d'une importante société. Mais elle n'a rien voulu faire et c'est là un exemple de transférabilité.

Il serait utile que je cite d'autres expériences en rapport avec les pensions pour que le groupe d'étude comprenne la nécessité d'améliorer le régime public de pensions par le canal du Régime de pensions du Canada; mais il faut aussi améliorer bien sûr, les normes des pensions du secteur privé. Je donnerai d'abord un exemple qui illustre tout à fait, je crois, les problèmes qui se posent dans les régimes de pension de l'employeur. Je citerai donc le cas d'un homme qui a commencé à travailler très tôt au Nouveau-Brunswick dans une entreprise de moyenne envergure comptant environ 100 employés et dans laquelle il a travaillé environ 15 ans. L'entreprise en question avait un régime de pension auquel avait cotisé cet employé, mais par la suite, l'entreprise a été vendue par une société qui avait son propre régime de pension et c'était une pension différée; jusqu'à ce moment, la pension de cet employé est restée bloquée. Je pourrais aborder, mais je ne le ferai pas, les problèmes qui existent pour les petites pensions différées par rapport au régime prévoyant le droit de transférer les crédits.

Mais par la suite, cette expérience devient vraiment terrifiante. Cet employé et beaucoup d'autres, près de 75 p. 100 du personnel de cette nouvelle société, ont travaillé pour elle pendant 10 ans moins deux mois, elle a ensuite été vendue à une troisième société. Mais étant donné que le régime de pension de la deuxième société prévoyait essentiellement le niveau de vie minimum en Ontario, dix ans de service et 45 ans pour bénéficier des droits acquis, et que cet employé de même que la société avaient versé de l'argent dans un régime de pension pendant un peu moins de 10 ans, il a découvert avec consternation que la part de l'employeur n'allait pas lui revenir. Or, il a travaillé continuellement pendant neuf ans, en pensant planifier sa retraite. En numéraires, la perte estimative serait d'environ 15,000 dollars, et il pense qu'au moins cinq autres personnes—et il fait partie des cadres supérieurs de cette société—cinq autres personnes, dis-je, se situant dans le même palier de revenu, auraient perdu autant d'argent. Un plus grand nombre aurait peut-être perdu environ 5,000 dollars. Tout cela parce que les dispositions concernant l'acquisition des droits sont très dépassées en ce qui concerne les normes minimales en Ontario où elles n'existent simplement pas dans cette province. Mais le régime de cette société était implanté en Ontario, d'où ces pertes considérables. Il avait pensé ou prévu qu'en combinant ces régimes de pension privés, ainsi que le Régime de pensions du Canada, il prendrait

[Text]

anticipated that with the combination of private pension plans he was in and the Canada Pension Plan he would be retiring with an income in the neighbourhood of 90% of his wages at that time, or salary. But it is going to be substantially less than that. So that is an example of some of the shortcomings in terms of the private sector.

In terms of the public sector pension system, there is a situation where an individual whose husband has worked for something like 47 years with a particular public sector municipal employer and had a pension plan, retired with that pension plan, but it was arranged in such a way that there were no survivor benefits. The plan died with him; he only collected on it for about three years. Then the individual I speak of has to get by as best she can with dependants, no skills. It is very difficult because of dependants, and even without the dependants, to enter the job market and try to build towards a pension in her own right. At the same time, because the individual in question had been working and it was at the stage where the Canada Pension Plan was just coming into being, he had only paid into it for a very short period. Consequently, the survivor benefits which are provided under the Canada Pension Plan were minimal—actually a total of \$1,132 at this point in time per year. And before the individual reached the retirement age of 65, by getting back into the workforce as best she could, she could only arrange for a pension in her own right through the Canada Pension Plan of \$272 per year. Then add to that the fact that she is now 65 and gets Old Age Security of \$2,842, and I am going by the past year. Also, because of her desperate financial situation, actually she gets the Guaranteed Income Supplement which gives her another \$2,361 for the year 1982. In total, that amounts to \$6,607 versus the stated Statistics Canada poverty line for that year, I believe, of \$6,626 for a single person. But at the same time, this person still has a dependant, by and large. Although of work age, the dependant is among the great number of youths who cannot find job opportunities and, therefore, has nowhere to go but home. So the individual, as best she can, has to take care of the dependant on an income which, as I said, is below the poverty line for a single person and substantially below for two people or more.

• 1110

So those are two examples that sharply typify the extreme shortcomings that have been pointed out, as well, in the green paper—the focus of your studies—and in many other briefs, as well, to the task force. With that I will conclude.

Mr. McCarthy: I would like, if I may, to get back to the question, Mr. Miller, with respect to the low participation in employee pension plans. I believe the reason for this is that in most plans you have to be employed for at least two years before you can join them and, in many cases, it is ten and one-half years, and in some cases it is 10 years, although why, I do not know. But in most cases, you cannot join a plan until you have been gainfully employed for two years. And in some cases you have the option of not joining for ten and one-half years.

[Translation]

sa retraite avec un revenu correspondant à près de 90 p. 100 de son traitement de l'époque ou de son salaire. Mais il sera bien moins élevé que cela. C'est donc un exemple illustrant certains des défauts du régime du secteur privé.

En ce qui concerne les pensions du secteur public, je vous citerais l'exemple d'une femme dont le mari a travaillé pendant près de 47 ans pour un employeur du secteur public, relevant d'une municipalité; il avait un régime de pension et il a pris sa retraite, or, le régime qui ne prévoyait pas de prestations de survivant est mort avec lui; il n'en a profité que pendant trois ans. Sa femme, et c'est d'elle que je veux parler, doit se débrouiller comme elle le peut avec des personnes à sa charge, sans aucune compétence. Il est très difficile à cause des personnes à charge—et même sans elles d'ailleurs—de se faire une place sur le marché du travail et d'essayer de se constituer une pension à titre individuel. Par ailleurs, son mari travaillait lorsque le Régime de pensions du Canada venait d'être créé et il n'y avait donc cotisé que pendant très peu de temps. Par conséquent, les prestations de survivants prévues par le R.P.C. étaient minimes—au total 1,132 dollars par an pour le moment. Et avant d'arriver à l'âge de la retraite, c'est-à-dire 65 ans, c'est en réintégrant la population active dans la mesure de ses moyens, sa propre pension du RPC n'aurait pu lui rapporter que 272 dollars par an. Ajoutez à cela qu'à 65 ans elle touche la sécurité de la vieillesse, soit \$2842, je cite les chiffres pour l'an dernier. De plus, compte tenu de sa situation financière désespérée, elle touche le supplément de revenu garanti qui lui ajoute \$2361 pour 1982. Au total cela lui donne \$6607 par rapport au seuil de la pauvreté de Statistique Canada établi pour cette année et qui représente je crois \$6626 pour une personne seule. Mais par ailleurs, cette personne a encore une personne à sa charge. Comme beaucoup de jeunes qui ne peuvent pas trouver d'emploi celui-ci ne peut s'adresser qu'à sa famille. Donc sa mère doit faire de son mieux pour subvenir à ses besoins avec un revenu qui, encore une fois, se situe au-dessous du seuil de la pauvreté pour une personne seule et encore bien davantage pour deux personnes ou plus.

Voilà donc deux exemples qui illustrent très clairement les défauts extrêmes qui ont été soulignés aussi dans le Livre vert, sur lequel vous concentrez vos études, ainsi que dans nombres d'autres mémoires qui ont été soumis aux groupes de travail. Voilà ma conclusion.

M. McCarthy: Monsieur Miller, je voudrais revenir à la question concernant la faible participation au régime de pension des employés. La raison en est je crois que dans la plupart des régimes il faut être employé au moins 2 ans avant de pouvoir cotiser et, dans bien des cas cette période est de 10 ans et demi et parfois 10 ans, bien que j'en ignore la raison. Mais dans la plupart des cas on ne peut cotiser à un régime avant d'avoir été salarié pendant 2 ans. Dans certains cas il est possible de ne pas adhérer au régime pendant 10 ans et demi.

[Texte]

I believe the problem that arises is that the youth are not interested in pension plans in their early stages of life. I believe there must be an educational process to some extent, whereby we can educate the youth to let them know there is going to be an age of 65 for them also; that they too will come to that age and then will realize what they are missing by not belonging to a plan. So I believe here we have to put through an education process as far as the youth are concerned. That is a big problem, yes.

Mr. Miller: Thank you for giving us some examples. I think at times we get totally involved in the mechanics of it and tend to, sort of, lose track of what we are attempting to do and who we are trying to improve pensions for.

I will not take very much more time but I want to ask just one more question in regard to the CN pension plan. We have heard that it is virtually impossible to get any real data on both CP and CN pension plans for anybody trying to build up a case for some indexing for pensioners under those plans. What is the experience of the Moncton Labour Council, or people who are working through your organization, in trying to improve those pension schemes? Are you able to get actuarial information from the CN?

Mr. G. Murphy: It depends on who you are talking to. Every actuarial firm has a different set of figures to work with. I am sure you have read Dr. Noel Hall's report and, if you have not, I am sure it is available from Labour Canada, but in it he goes through all this. As I said in the brief, it was just as confusing at the end as it was at the start; so for a lay person like myself to try to figure out who is right and who is wrong, it is rather difficult. I have seen figures estimating that over \$350 million has not been put in by the railway industry into the pension plan, whereas if it had been put in at the start, when it should have been, the benefits now being sought by the workers would be there. But then, you hear from the other side, from the employer, that there was not a requirement to put it in. They have special permission under the regulations of the Pension Benefits Standards Act to pay this over a lengthy period of time. I think that comes to around the year 2000, or somewhere in that range, before they have to pay back this *X* amount of money.

• 1115

In the meantime those workers who are retiring at the present day are suffering, and especially so are those ones who had retired in the early 1970s, because they have been really caught with the inflation cycle because there has been no inflation factor built into their pension plans. And when I talk about them giving out increases, the high is \$24 per month, going down to a low of \$6... you know, I mean where they have given these ad hoc increases, and that \$24 would go to a person who retired way in the early 1960s or something like that, and where the one who retired in 1973 would maybe get \$5 or \$6.

[Traduction]

Le problème c'est qu'au début de leur carrière les jeunes ne s'intéressent pas au régime de pension. Il faudrait motiver les jeunes, leur faire comprendre qu'ils auront aussi 65 ans, et qu'à cet âge ils comprendront combien il leur coûte de ne pas faire partie d'une caisse de retraite. Il faudrait donc mettre sur pied un processus d'éducation des jeunes. C'est en effet là un grand problème.

M. Miller: Merci de nous donner quelques exemples. Parfois nous nous perdons totalement dans des aspects techniques et nous avons presque tendance à ne plus savoir ce que nous essayons de faire et à l'intention de qui nous essayons d'améliorer les pensions.

Je ne vais pas m'attarder beaucoup plus longtemps mais je voudrais poser une autre question sur le régime de pension du CN. Nous avons entendu dire qu'il est pratiquement impossible d'obtenir des données exactes sur les régimes de pension du CP et du CN si l'on essaie de justifier la nécessité d'une indexation des pensions de retraite relevant de ces régimes. Le conseil du travail de Moncton ou des gens qui effectuent des recherches pour votre organisation ont-ils été bien accueillis lorsqu'ils ont essayé d'améliorer ces plans de pension? Êtes-vous en mesure d'obtenir des renseignements actuariels auprès du CN?

M. G. Murphy: Cela dépend des personnes à qui vous vous adressez. Chaque firme actuarielle travaille à partir de chiffres différents. Je suis sûr que vous avez le rapport de M. Noel Hall, et autrement vous pourriez certainement l'obtenir en vous adressant au CTC, et il examine tout cela en détail. Comme je l'ai dit dans le mémoire les choses étaient aussi compliquées au début qu'à la fin; il est donc très difficile à un profane comme moi d'essayer de comprendre qui a raison et qui a tort. D'après les chiffres que j'ai vu si les compagnies de chemins de fer avaient contribué au début, comme elles auraient dû le faire, au régime de pension en y versant 350 millions de dollars les employés auraient pu maintenant toucher les prestations qu'ils demandent. Mais l'employeur vous dit que sa contribution n'était pas obligatoire. Le règlement d'application de la loi sur les normes des prestations de pension lui accorde une permission spéciale de verser cette somme progressivement, pendant un certain temps. C'est donc vers l'an 2000 qu'il doit rembourser ce montant.

Sur ces entrefaites, les travailleurs qui prennent leur retraite ont à en souffrir, et je pense surtout à ceux qui l'ont fait au début des années 70 dans la mesure où ils se sont retrouvés pris au piège du cycle de l'inflation que leur régime de pension ne comportait aucune protection contre l'inflation. Et lorsque je préconise des relèvements pour ces pensionnés, le maximum est de \$24 par mois et le minimum de \$6... Comprenez-moi bien, ces relèvements signifieraient que \$24 iraient à ceux qui auraient pris leur retraite au tout début des années 60 alors que ceux qui l'auraient fait par exemple en 1973 obtiendraient peut-être \$5 ou \$6.

[Text]

Mr. Miller: So it is pretty difficult for a retired CN employee really to maintain any kind of standard of living in that aura of uncertainty because they are ad hoc.

Mr. G. Murphy: That is right.

Mr. Miller: There is one other issue. I noted from the radio this morning that the construction industry in New Brunswick is having some difficulty because most of the work now is going to non-unionized contractors. What implications does that have for the members of your council who may be in the construction industry and on a pension plan with their particular contractor, if they have a negotiated contract? You made some recommendations about a two-year period of leave in which you do not lose pension benefits. Is that even more significant in the current labour climate right now?

Mr. McCarthy: I believe, Mr. Miller, in respect to the pensions with regard to the construction industry that it is a plan solely owned by the union itself.

Mr. G. Murphy: Well, in some unions. But I think in a lot of those construction situations, there is no pension plan at all. I know it is only within the last four or five years that, for example, the IBEW have been able to put together a pension plan that was funded partly by the employer, but administered by the union.

Mr. Miller: So even in a unionized contractor situation, it is doubtful . . . They have pension plans . . .

Mr. G. Murphy: They have, as you know, because they are changing employers all the time in that particular industry.

Mr. Miller: Thank you very much.

Mr. McCarthy: Before you ask another question, I would like to make one statement. It bothers me and it is something I think you should know about. It has to do with employees with long service who were then dismissed but who were on private pension plans. We see too often where, when those employees are dismissed, companies dangle a package of dollars in front of these people and rather than wait out till age 65 to reap the benefits of the pension, they take a lump sum of money whereby the employer does not have contributions . . . they are not added to that. Sometimes, I believe that is done with no consultation with the spouse whatsoever. There is no legislation or anything in this province to counteract that. But the old argument you get, of course, is where they claim that it is their money and they can do what they like with it. Nevertheless, there is an injustice to the spouse, as far as we are concerned.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you. Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank the Federation of Labour for New Brunswick and the Moncton and District Labour Council for coming before us today. While we had very detailed briefs from the CLC in

[Translation]

M. Miller: Il est donc assez difficile, dans le cas d'un employé du CN à la retraite, de conserver un niveau de vie décent dans ce climat d'incertitude étant donné que ces relèvements se font selon les circonstances.

M. G. Murphy: Vous avez tout à fait raison.

M. Miller: Il y a encore autre chose. J'entendais ce matin à la radio que le secteur de la construction au Nouveau-Brunswick était en difficulté du fait que le plus clair des activités dans ce domaine allait à des entrepreneurs non syndiqués. Qu'est-ce que cela pourrait entraîner pour les membres de votre conseil qui travaillent dans la construction et qui adhèrent à un régime de pension souscrit par leur entrepreneur, à supposer qu'ils aient une convention négociée? Vous avez dans vos recommandations parlé d'une période de congé de deux ans pendant laquelle l'employé ne perdrait pas ses prestations de pension. Cet élément est-il encore plus important maintenant du fait de la conjoncture syndicale-patronale que nous connaissons?

M. McCarthy: Pour ce qui est des pensions dans la construction, monsieur Miller, je dirais qu'il s'agit d'un régime souscrit exclusivement par le syndicat.

M. G. Murphy: Nous pourrions dire par certains syndicats. Il n'en reste pas moins à mon avis que dans de nombreux cas de ce genre, on ne trouve aucun régime de pension. Je sais fort bien que ce n'est que depuis quatre ou cinq ans que le SIMC a enfin réussi à obtenir un régime de pension financé en partie par l'employeur mais administré par le syndicat.

M. Miller: Dès lors, même dans le cas d'un entrepreneur syndiqué, il est douteux . . . Il y a bien sûr des régimes de pension . . .

M. G. Murphy: Oui, et vous le savez, parce que dans ce secteur les travailleurs passent d'un employeur à l'autre.

M. Miller: Je vous remercie.

M. McCarthy: Avant que vous ne posiez une nouvelle question, j'aurais quelque chose à vous dire. Il y a quelque chose qui me turlupine et que je devrais vous dire. Il s'agit des employés de très longue date qui sont licenciés et qui adhèrent à des régimes privés. Il arrive bien trop souvent, lorsque ces employés sont licenciés, que leur patron leur agite sous le nez une grosse liasse de dollars de sorte que ces gens, au lieu d'attendre l'âge de 65 ans pour profiter des prestations du régime, préfèrent un règlement forfaitaire qui fait que l'employeur n'a plus rien à verser . . . J'imagine que c'est parfois le cas sans même que le conjoint du travailleur ne soit consulté. Dans notre province, aucune loi, aucun règlement ne s'y oppose. Evidemment, on peut toujours dire, et c'est ce qu'ils font, que c'est leur argent à eux et qu'ils peuvent en faire ce que bon leur semble. Il n'en reste pas moins que c'est une injustice pour le conjoint, du moins c'est notre avis.

Le vice-président (M. Dantzer): Je vous remercie. Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci monsieur le président. J'aimerais à mon tour remercier la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick et le Conseil ouvrier de Moncton et du district pour avoir accepté de comparaître devant nous aujourd'hui. Même

[Texte]

Ottawa, I think it is useful to hear the local briefs, the provincial briefs, around the country; they give different regional and provincial aspects to mostly the same general principles. A lot of work goes into these and, while politically the CLC and I, myself, may not always be on the same wave-length in everything, I think in this pension business we are very much on the same wave-length. To have it reiterated around the country is a very useful function at hearings such as this.

I am also pleased, Mr. Chairman, that the Moncton people have reiterated the problems with the CN pensioners. While Moncton is a big CN town, all MPs have a lot of CN pensioners and railway pensioners; because I think CP has its own problems. In our own areas, in Toronto where I come from, it always has been a very, very basic problem going back over the years. I came in, Mr. Chairman, with Charles Turner back in 1968 to Parliament, and Charlie from the London East constituency had been a locomotive engineer for the CN. I suppose you have appeared before him. He has been on the Transport committee ever since, I believe, and very active along with all members of all parties on that committee in fighting for the railway pensioners, among a lot of other worthy causes. Frankly, I have looked to him over the years when my pensioners come before me from time to time to try to get some sort of background and understanding to a very complicated problem, which remains complicated.

I must say that I am very much of a layman on the whole business of CN pensions. I know one major problem is the amount of money that perhaps CN should have contributed, as Mr. Miller mentioned. But in your current negotiations with CN, are you able to get better pensions? Let me put it this way, how much are the pension problems involved with the wage and compensation programs in general? With all the pressures there are to get better take-home pay for your people, the current employees and your current members, how much are you able to do for, say, the past pensioners, the pensioners who are now on pensions, or people who are about to be on pensions?

Mr. G. Murphy: This last increase I just mentioned—the \$24, going down to \$6 or \$7—that was as a result of the last negotiations. I think it was 0.5 of 1% of payroll. And the negotiating committee left it to the Canadian National Railways Pension Board to decide how that money was to be distributed for those people who are already retired. That was

[Traduction]

si nous avons entendu à Ottawa des exposés très détaillés de la part du CTC, il est utile à mon sens d'entendre également des exposés à caractère plus local, à caractère provincial, et ce à l'échelle de tout le territoire car tous ces exposés nous donnent une perspective régionale et provinciale très diversifiée des principes généraux qui sont le plus souvent les mêmes. Cela représente énormément de travail et, même si le CTC et moi-même ne sommes pas toujours sur la même longueur d'onde, je dirais que dans le domaine des pensions ce n'est pas le cas. Il est donc extrêmement utile dans le cadre d'audiences comme celle-ci d'entendre un peu partout au Canada cette répétition d'arguments.

Je suis également très heureux monsieur le président de constater que les gens de Moncton nous ont fait part des mêmes problèmes qui touchent les retraités du CN. Moncton est une ville importante du point de vue du CN et tous les députés y comptent bon nombre d'électeurs pensionnés du CN et d'autres compagnies ferroviaires, même s'il va sans dire que le CP a des problèmes qui lui sont propres. Dans nos régions, Toronto d'où je viens par exemple, c'est un problème récurrent qui ne date pas d'hier. Mes activités de député monsieur le président remontent à l'époque de Charles Turner en 1968, Charles qui venait d'ailleurs de la circonscription de London est et qui avait travaillé pour le CN en qualité de mécanicien. J'imagine que vous avez également comparu devant lui. Il a toujours fait partie du Comité des transports je crois et il a été extrêmement actif de même que les députés de tous les partis siégeant à ce comité lorsqu'il s'était agi de défendre la cause des pensionnés des compagnies de chemins de fer, ainsi que bien d'autres causes tout aussi valables. Je vous dirai franchement que je me suis souvent adressé à lui lorsque mes électeurs pensionnés venaient me trouver comme ils le faisaient parfois pour qu'il me renseigne et pour que je puisse mieux comprendre ce problème très complexe et qui ne l'est d'ailleurs pas moins aujourd'hui.

Je dois avouer que je suis assez ignorant dans le domaine du régime de pension du CN. Je sais que l'un des gros problèmes qui se posent est le total des cotisations que le CN aurait peut-être dû verser, comme en a fait état M. Miller. Cela étant, dans vos négociations actuelles avec le CN, avez-vous réussi à obtenir de meilleures conditions de pension? En d'autres termes, quelle est la place des problèmes relatifs au pension dans le cadre de la négociation des salaires et des programmes d'indemnisation en général? J'imagine que vous êtes surtout sollicités pour pouvoir obtenir, pour les employés et les membres en activités de votre syndicat de meilleures conditions salariales, mais j'aimerais savoir dans quelle mesure vous pouvez également faire quelque chose pour les anciens employés, pour ceux qui sont déjà à la retraite et qui touchent une pension, ou encore pour ceux qui sont à la veille de prendre leur retraite?

M. G. Murphy: La dernière augmentation, celle que je viens de mentionner—allant de \$6 ou \$7 à \$24—est le fruit des dernières négociations. Cela représentait je crois entre 1/2 et 1 p. 100 de la masse salariale. Le comité de négociations avait confié à la Commission des pensions du CNR le soin de décider des modalités de répartition de ce montant forfaitaire

[Text]

the only thing to come out of these last negotiations with regard to pensions.

As I am sure you are aware, the difficulty is that it is such a complex issue in terms of negotiating. You have a number of railways there sitting at the bargaining table from the employer's side and, then, from the union side you have a large number of different unions. Naturally they are not all on the same wave-length; they all do not negotiate together. We have that kind of a problem. The question of pensions is not the number one issue usually when you go into contract negotiations. In the last contract, as I said, it was shoved aside because of the legislation that came down in June with regard to the 6 and 5 program. You know, there are workers and there are unions. You know the contract had already been rejected by a vote of the membership, but the unions signed a Memorandum of Agreement without the permission of the membership because of your 6 and 5 program, and then went around and had the members endorse it because there was no other way out. In effect, we had already negotiated a 10% and 8% increase over a two-year contract, but what we ended up with was a 10%... a 6% and a 5% for a three-year contract. And that, too, in effect, is going to affect pensions down the road because, as you know, it is based on your best five years.

Mr. Weatherhead: But you are always, I guess, faced with the problem of negotiating for your present workers and also trying to get some additional pension rights for...

Mr. G. Murphy: For those who are already retired.

Mr. Weatherhead: —those who have already retired or are about to retire.

Mr. G. Murphy: Really, I must be honest and I would say that with the last contract that was probably the first time some concern has been expressed for the retired employee. Unions have not been really in the forefront in terms of trying to negotiate the pensions because of this question as to whether they had the right. It was one of the recommendations of the Transport and Communications committee in 1970 that they did have that right.

Mr. Weatherhead: Do you think the understanding is changing now within the unions that they not only have the right but they should be negotiating for their pensioners?

• 1125

Mr. G. Murphy: Ha, ha! On the shop floor I think that is the way the workers feel but, sometimes, the powers to be at the

[Translation]

parmi les retraités. Ce fut le seul résultat positif des dernières négociations dans le domaine des pensions.

La difficulté, vous le savez j'en suis sûr, c'est qu'il s'agit d'un problème très complexe à négocier. À la table de négociation, il y a toute une série de compagnies ferroviaires qui sont représentées, du côté de l'employeur, alors que du côté syndical, vous trouvez également toute une série de syndicats. Il est évident que tout le monde n'est pas sur la même longueur d'onde et que tout le monde ne négocie pas de la même façon. Voilà un problème qui se pose à nous. La question des pensions n'est généralement pas pour nous la première priorité lorsque nous négocions une convention. Comme je l'ai déjà dit, cette question avait été passée sous silence lors de la dernière convention en raison de la législation adoptée en juin à propos du programme des 6 et 5 p. 100. Comprenez-moi bien, il y a des travailleurs et il y a des syndicats. On sait que la convention a déjà été rejetée par les membres qui se sont exprimés par voix de scrutin, mais les syndicats ont néanmoins signé un protocole d'entente, sans l'autorisation de leurs membres, à cause précisément du programme des 6 et 5 p. 100, après quoi ils ont été demandé à leurs membres d'y souscrire parce que c'était la seule solution. En réalité, nous avons déjà négocié une augmentation de 10 et 8 p. 100 sur une période de deux ans, mais en fin de compte nous avons obtenu 10 p. 100, 6 p. 100 et 5 p. 100 d'augmentation dans le cadre d'une convention de trois ans. Et cela également va en fin de compte avoir une incidence sur les pensions parce que, vous le savez fort bien, les pensions sont proportionnelles aux cinq meilleures années de salaire.

M. Weatherhead: Mais j'imagine que vous avez toujours le problème de la négociation d'une convention et de conditions de travail pour les travailleurs actuels alors que simultanément vous essayez également d'obtenir de meilleures prestations de pension pour...

M. G. Murphy: Pour ceux qui sont déjà pensionnés.

M. Weatherhead: ... pour ceux qui sont déjà pensionnés ou qui sont à la veille de prendre leur retraite.

M. G. Murphy: Je me dois d'être franc avec vous et de vous dire que, pour en revenir à cette dernière convention, ce fut probablement la première fois que nous avons élevé la voix au nom des employés à la retraite. Les syndicats sont rarement montés en première ligne lorsqu'il s'agissait de négocier les pensions car ils ne savaient pas vraiment s'ils en avaient le droit. Ce fut d'ailleurs l'une des recommandations formulées en 1970 par le Comité des transports et des communications qui avait conclu que les syndicats avaient effectivement le droit de le faire.

M. Weatherhead: Pensez-vous que cette attitude soit actuellement en train de changer au sein des syndicats et que ceux-ci se rendent compte que non seulement ils ont le droit de négocier pour les pensionnés, mais qu'également c'est ce qu'ils devraient faire?

M. G. Murphy: Vous me faites rire. Bien sûr, à l'atelier, c'est ce que les gens pensent mais il arrive que les pouvoirs en

[Texte]

top are not on the same wave-length. I do not think the force is being exerted by the unions on this particular question. And I am sure they are being stymied by the company on the other side who say to them that they are not speaking for all the railway workers because they do not represent them all.

I have heard of threats being made that they would subdivide the pension fund; that they would have the management sector and they would have the union sector, and this kind of thing. Then you had the other complication of VIA Rail taking out those who had transferred from the CN pension to VIA Rail or the ones transferred from CP to the VIA Rail and they set up their own separate pension fund.

Like Dr. Noel Hall said, it is a very, very complicated mess. To me, its being a Crown corporation, our members of the House of Commons are the ones who are going to have to exert greater clout, because they have some influence as to who is being appointed to the board of directors of the company and to the pension board.

Mr. Weatherhead: Many of us think that the Crown corporations should show a lead . . .

Mr. G. Murphy: I fully agree.

Mr. Weatherhead: —in matters of social responsibility, even though they are trying to make a profit at the same time. But when they come back to us and say that it is something to be negotiated, and the negotiations really press on other matters and not so much on pensions, it is hard to have a proper comeback to that, you know. I just wonder if you have any more thoughts as to how we could meet that sort of argument or on what we should say.

I have no love for the railways at all and, over the years while they were in a business environment that was not too good for pensions no matter what . . . particularly CN did have some responsibilities which they have not shown. But can we say, at the present time and in the future, that the labour movement will be negotiating more with their pensioners in mind than they have in the past? Can we be telling them that do you think?

Mr. G. Murphy: I am only a small guy on the shop floor. I do not have that kind of influence at the top . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So was Lech Walesa, until he decided to make . . .

Mr. G. Murphy: But to me the argument is simply this: The revenue being generated by the pension fund, plus the contributions by the employees, is much more than the payout amounts to each year, very much more. Why it cannot generate improvements in the plan is above and beyond the ordinary worker.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

[Traduction]

place ne soient pas sur la même longueur d'onde. Je ne pense pas que, dans ce domaine en particulier, les syndicats fassent preuve de beaucoup de vigueur. Et je suis sûr que, inversement, ils sont intimidés par l'employeur qui leur disent qu'ils ne sont pas les porte-parole de tous les cheminots parce qu'ils ne les représentent pas tous.

J'ai entendu parler de menace comme quoi le régime de pensions sera morcelé, qu'il y aurait le secteur gestion et le secteur syndical, vous voyez ce que je veux dire. Puis il y a eu l'autre complication, lorsque VIA Rail a englobé tous ceux qui recevaient une pension du CN ou du CP et a constitué un régime de pensions distinct.

Comme l'a dit M. Noel Hall, c'est un fouillis très complexe. À mon point de vue, puisqu'il s'agit d'une société de la Couronne, les députés à la Chambre sont ceux qui devraient avant tout insister sur ce point parce qu'ils ont après tout une certaine influence lorsqu'il s'agit des nominations au Conseil d'administration et au comité des pensions de cette compagnie ferroviaire.

M. Weatherhead: Nous sommes nombreux à penser que les sociétés de la Couronne devraient prendre l'initiative . . .

M. G. Murphy: Tout à fait d'accord.

M. Weatherhead: . . . et prendre leur responsabilité sociale, même si, simultanément, elles doivent s'efforcer de faire des bénéfices. Mais lorsque les gens des sociétés de la Couronne comparaissent devant nous pour nous dire que ce sont des questions négociables et que les négociations portent surtout sur bien d'autres éléments que les pensions, il est assez difficile d'arriver à leur faire faire volte-face. Comment à votre avis pourrions-nous réfuter les arguments de ce genre, que pourrions-nous dire?

Je n'ai guère d'estime pour les compagnies de chemin de fer et, à mesure que les années passaient, même si la conjoncture n'était pas trop bonne pour les pensions, indépendamment . . . Le CN en particulier avait néanmoins certaines responsabilités à assumer, ce qu'il n'a pas fait. Pourrions-nous néanmoins affirmer et continuer à affirmer que les milieux syndicaux vont s'efforcer de négocier en pensant davantage qu'ils ne l'ont fait jusqu'à présent aux retraités? Pensez-vous que nous puissions leur dire cela?

M. G. Murphy: Ecoutez, je ne suis moi-même pas grand chose et je n'ai guère d'influence au niveau des derniers échelons de la hiérarchie . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Lech Walesa était comme vous jusqu'à ce qu'il décide . . .

M. G. Murphy: Pour moi, l'argument est simplement le suivant: Le rendement de la caisse des pensions plus les cotisations versées par les employés, représentent bien plus, beaucoup plus, que l'ensemble des prestations de pensions versées chaque année. Pourquoi donc n'est-il pas possible d'améliorer le système, c'est une question qui dépasse l'entendement du simple travailleur.

M. Weatherhead: Merci monsieur le président.

[Text]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you. Miss Flora MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I have just a brief question. It concerns the 2 million Canadians who work in the home, and I am never quite sure which group is the more reluctant to address this question—the business community or the labour unions. The question that arises is the right of these individuals who work in the home to have a pension plan of their own.

You have given us examples, and I want to give you an example. I want you to tell me how you would handle it. I speak in this case of a union employee. His wife has been in touch with me. She has no idea what his income is, what his pension arrangements are, what his will will provide. She is at home to bring up four children. In that case, should it not be possible for an individual to have a pension plan in her own right, since the person who is supposedly supplying the pension is not about to co-operate? And that happens not just in that case but for many, many of those 2 million people. I have said this before: If there were a union including 2 million people of that nature, they would have negotiated better pension arrangements for themselves long before this. So I would really like you to address the question of pension rights for homemakers in their own right as other individuals in society in Canada.

Mr. McCarthy: I guess that question goes back to what I said just a short time ago in respect of the individual who is dismissed from his job and who is entitled to a pension—whether it be within four or five years or *x* number of years—but just because a company waves a card in front of him and removes all his contributions to that plan thereby, then the spouse is deprived of some means of support when that employee retires. I am talking personally. I believe that is wrong. That is why I say that there should be some protection whereby that individual should not be able to take that money out of the plan and thereby deprive his dependants and his spouse, if something were to happen, from having a decent income. If you want to put that in the same perspective of what you are saying, then maybe we should have some type of protection in that case also.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But really, what is at stake here is the question of principle. Should there be a fundamental right in this country for every individual, whether or not they work in the so-called traditional labour or earnings workforce, and for those who work in other places—i.e. primarily the home—to have the same access to or at least the same opportunity to hold a pension in their own right and not forever to be in a position of dependency on someone else?

Mr. McCarthy: I would agree.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

[Translation]

Le vice-président (M. Dantzer): Je vous remercie. Madeleine Flora MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aurais juste une toute petite question à poser. Elle concerne les 2 millions de canadiens qui travaillent à domicile et je ne parviens pas à découvrir quel est le groupe qui répugne le plus à s'attaquer à ce problème, les milieux d'affaires ou les milieux syndicaux. Le problème est essentiellement le droit qu'ont toutes ces personnes qui travaillent à domicile de jouir d'un régime de pensions qui leur soit propre.

Vous nous avez donné des exemples je vais maintenant vous en donner un autre. Dites-moi ce que vous en pensez et ce que vous feriez. Il s'agit du cas d'un employé syndiqué dont l'épouse a pris contact avec moi. Cette dame n'a aucune idée de ce que son mari gagne, de ce que sont ses possibilités de pension ni du contenu de son testament. Elle reste au foyer et élève 4 enfants. Ne serait-il pas possible, dans un cas comme celui-là, que cette personne ait son propre régime de pension puisque son conjoint, celui qui devrait forcément constituer sa pension, n'est pas prêt à coopérer? Ce n'est pas un cas isolé, c'est le cas de la grosse majorité de ces 2 millions de personnes. Je l'ai déjà dit et je le répète: S'il y avait un syndicat protégeant ces 2 millions de personnes, il est certain que de meilleures dispositions en matière de pensions auraient été négociées depuis très longtemps. J'aimerais donc que vous disiez ce que vous pensez de la question des droits à la pension pour tous ceux et toutes celles qui travaillent à domicile et qui contribuent comme n'importe qui à la société canadienne.

M. McCarthy: Je dirais que cette question revient à ce que je vous disais il y a quelques instants à propos de l'employé qui est mis à pied et qui a droit à une pension—par exemple dans 4 ou 5 ans ou plus—mais qui, simplement parce que son patron lui agite quelque chose sous le nez, retire toutes ses cotisations et, dès lors, son conjoint n'a plus de quoi vivre au moment de la retraite. C'est mon avis personnel que je vous donne ici. Pour moi, c'est très mal. C'est la raison d'ailleurs pour laquelle je vous disais qu'il devrait y avoir certaines garanties de sorte que l'employé ne puisse plus retirer son régime de pensions, privant ainsi son conjoint et les personnes à sa charge d'un revenu décent si quelque chose venait à lui arriver. Mettez 2 cas de ce type en parallèle et peut-être pourrions-nous avoir ce genre de garanties là également.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): En fait, ce qui est en jeu ici, c'est une question de principe. Devrions-nous au Canada avoir ce droit fondamental, pour tous les citoyens, qu'ils fassent partie de ce qu'on appelle depuis toujours la population active, la population salariée ou de ceux qui travaillent ailleurs—au foyer par exemple—droit fondamental qui permettrait à tous de profiter également du système, d'avoir de plein droit une pension sans devoir jusqu'à la fin des temps dépendre de quelqu'un d'autre?

M. McCarthy: Je suis d'accord.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous remercie.

[Texte]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I have one question. I gather that in this province recently you have passed a pension benefits standards act.

Mr. McCarthy: Bill 106; yes.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Have you any comments on whether that particular act will solve some of the problems you have laid out?

Mr. McCarthy: We happened to appear before the Law Amendments Committee on Bill 106 and made our presentation, which was something similar to what we are discussing here this morning. But we were talking about the legislation that should be in place in this province. Bill 106 has been gathering dust and has been sent to the Industrial Relations Council in this province, of which I am a member. I think really what happened in the case of Bill 106 was that the government did pass the buck in that respect. It has been gathering dust for some time now and we see no reason why it should not be implemented; nevertheless, the government is very hesitant to do so.

Mr. J. Murphy: I should add that it would not resolve a lot of the problems, particularly those I gave you case examples of. It would not come close to resolving them. It is, and we have said so to the Law Amendments Committee, better legislation than exists in Ontario and some of the other provinces. It is basically patterned after the Saskatchewan legislation which was introduced three years ago, and it is more progressive. But, still, it does not resolve, or come close to resolving, all the problems. They, themselves, have admitted as much and have been attempting to address some of these problems.

Just on the vesting situation, they changed it; it was 10 years and age adding up to 45. Now in my own particular case, starting work with a particular employer and staying with that employer . . . starting at a young age, say 20 or 21, were I to stay there 10 years and leave, I still would not get the pension, because age and years of service would not add up to 45. So there would still be injustices with that legislation, although it had a lot of . . . Well, anything is better than nothing. We had absolutely nothing in this province to protect anybody. So it is an improvement, and it was an improvement over the poorer legislation in some of the other provinces. But it still does not address the question of indexation; it does not address the question of portability, and I could go on and on.

It addressed, although not as much as labour and some other groups would like to have seen, the question of problems for surviving spouses. It did not address, as much as we would like to see, the problem of expanded coverage, part-timers, seasonal workers and so forth, continuous workers. So it had a lot of shortcomings but, nevertheless, in this day and age, when you have absolutely no legislation . . . The province had been told

[Traduction]

Le vice-président (M. Dantzer): J'aurais moi aussi une question à poser. Je crois savoir que le Nouveau-Brunswick a récemment encore adopté une nouvelle loi régissant les normes en matière de prestations de pension.

M. McCarthy: En effet, il s'agit du Bill 106.

Le vice-président (M. Dantzer): À votre avis, cette loi pourra-t-elle régler certains des problèmes que vous nous avez exposés? Qu'en pensez-vous?

M. McCarthy: Nous avons précisément comparu devant le comité des amendements législatifs à propos du Bill 106, nous avons fait un exposé qui ressemblait d'ailleurs dans les grandes lignes à ce dont nous vous avons entretenu ce matin. Mais nous avons parlé du cadre législatif que la province devrait adopter. Le projet de loi en question avait moi si longtemps et il avait été soumis au Conseil des relations industrielles de la province, Conseil dont je fais partie. Ce qui s'est passé je crois en réalité dans le cas du Bill 106, c'est que le gouvernement s'est déchargé purement et simplement de ses responsabilités. Cela fait un certain temps déjà que le projet de loi moi si quelque part et nous ne voyons vraiment pas pourquoi il ne pourrait pas être mis en oeuvre. Cela étant, le gouvernement répugne très fort à le faire.

M. J. Murphy: Je pourrais ajouter que cette loi ne pourra pas régler tellement de problèmes, notamment dans les cas que je vous ai signalés. Bien loin de là. C'est une mesure législative, et nous l'avons dit devant le comité sur les amendements législatifs, bien meilleure que celles qu'on trouve actuellement en Ontario et dans d'autres provinces encore. Elle est plus ou moins calquée sur une loi que la Saskatchewan a introduite il y a 3 ans, mais elle est encore plus progressiste. Malgré cela, elle ne règle pas, peu s'en faut, tous les problèmes. Le gouvernement lui-même l'a reconnue et il s'est efforcé d'intervenir de son côté.

Dans le cas par exemple de la dévolution, les modalités ont changé: Il s'agissait de 10 ans et de 45 ans avec le facteur âge. Dans mon cas par exemple, j'ai commencé à travailler très jeune pour un employeur et j'ai continué à travailler pour lui, j'avais mettons 20 ou 21 ans, même si j'avais accumulé 10 ans de service avant de quitter cet employeur, je n'aurais pas eu droit à la pension parce que mon âge et mon nombre d'années de service n'auraient pas totalisé 45 ans. Il continuera donc à y avoir des injustices malgré cette mesure législative, même si elle est quand même . . . Evidemment, cela vaut mieux que rien. Avant cela, personne au Nouveau-Brunswick n'était protégé. C'est donc une amélioration, c'est une amélioration également par rapport aux mesures législatives moins complètes qu'on trouve dans d'autres provinces. Toutefois, elle ne règle toujours pas l'épineux problème de l'indexation, pas plus que celui de la transférabilité, et je pourrais vous donner bien d'autres exemples.

Cette mesure législative portait, peut-être pas d'une façon aussi complète que les milieux syndicaux notamment l'auraient voulu, sur les problèmes des conjoints survivants. Mais elle ne faisait rien, contrairement à ce que nous aurions voulu, pour l'étoffement de l'assurance, pour les travailleurs à mi-temps, pour les travailleurs saisonniers, et ainsi de suite, pour les travailleurs jouissant d'un emploi continu. C'est une loi qui

[Text]

that for years and years and years. That was not the first time we raised the question of pensions with them. The Canadian Labour Congress, as you are well aware, has been pressing the issue not only in the public sector but in private sector legislation, and we have had resolutions brought to the attention of government. Nothing was done. Finally, legislation is introduced, but then it is put by the wayside for whatever reasons. I would suggest that one of the main reasons is because of a lot of employer lobbying against that particular piece of legislation. In their minds, they thought it was too progressive.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Feel encouraged, though. I come from a province where we do not even have the legislation "on hold".

Thank you very much, gentlemen, for your presentation. It was most revealing and interesting. It probably will change the thinking of a lot of members of this task force.

Mr. J. Murphy: Thank you very much.

• 1135

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I would like to call on the Liberal Party of New Brunswick to present their brief, headed by Mr. Ray Frenette.

Would you introduce the members of your team, Mr. Frenette.

Mr. Ray Frenette (MLA, Leader of the Opposition, the Liberal Party of New Brunswick): Thank you, Mr. Chairman, *monseigneur le président*, and members of the task force.

Je voudrais tout d'abord vous remercier de nous donner l'occasion de présenter notre point de vue sur la réforme des pensions. Je voudrais aussi vous souhaiter la plus cordiale bienvenue dans la capitale provinciale et au Nouveau-Brunswick.

Today appearing on behalf of the Liberal Party will be Morris Green, chairman of our caucus. To his left is Susan Shalala, staff researcher and, to his right, is Ronald LeBlanc, Economics Professor, University of Moncton. So on behalf of the Liberal Party and the caucus, our Caucus Chairman, Morris Green, will make a presentation and field your questions. Thank you very kindly for the opportunity. Mr. Morris Green.

Mr. Morris Green (MLA and Caucus Chairman, the Liberal Party of New Brunswick): Thank you, Mr. Leader, Mr. Chairman, and members of the task force.

[Translation]

compte énormément de lacunes mais il n'empêche qu'à notre époque, lorsqu'il n'y a absolument rien d'autre... Cela faisait des années et des années que les autorités avaient été mises au courant. Ce n'était pas la première fois que nous avions évoqué cette question des pensions auprès des autorités. Le Congrès du travail du Canada, vous le savez fort bien, avait insisté sur ce point, et non seulement sur une législation couvrant le secteur public mais également sur une législation touchant le secteur privé, une résolution avait été portée à l'attention du gouvernement. Pourtant, celui-ci n'avait pas bougé. Un projet de loi finit par être déposé, mais pour être mis sur une voie de garage pour l'une ou l'autre raison. J'imagine que l'une de ces raisons est l'insistance manifestée par toute une série d'employeurs pour que cette mesure législative ne soit pas adoptée. En effet, nombreux sont les employeurs qui estimaient qu'elle était beaucoup trop progressiste.

Le vice-président (M. Dantzer): Ne perdez pas tout espoir. Dans ma province, nous n'avons même pas un avant-projet de loi.

Je vous remercie messieurs pour cet exposé très intéressant et parfaitement révélateur qui aura probablement pour résultat de faire changer d'avis un bon nombre des membres de ce Comité.

M. J. Murphy: Merci à vous également.

Le vice-président (M. Dantzer): Je vais maintenant demander à la délégation du Parti libéral du Nouveau-Brunswick, conduite par M. Ray Frenette, de présenter son mémoire.

Monsieur Frenette, veuillez nous présenter les membres de votre équipe.

M. Ray Frenette (député à la législature provinciale, chef de l'opposition, Parti libéral du Nouveau-Brunswick): Merci, monsieur le président, *Mr. Chairman*, messieurs les membres du groupe d'étude.

First of all, I want to thank you for giving us the opportunity to express our opinion regarding pension reform. I also want to welcome you most wholeheartedly in the provincial capital of New Brunswick.

Aujourd'hui, pour représenter le Parti libéral, je suis accompagné de Morris Green, président de notre caucus. À sa gauche, Susan Shalala, chargée de recherche et, à sa droite, Ronald LeBlanc, professeur d'économie à l'Université de Moncton. Donc, au nom du Parti libéral et du caucus, le président de notre caucus, Morris Green, va vous faire un exposé et répondre à vos questions. Une fois de plus, merci beaucoup de l'occasion que vous nous avez offerte. Monsieur Morris Green.

M. Morris Green (député à la législature provinciale et président du caucus, Parti libéral du Nouveau-Brunswick): Merci à notre chef, merci monsieur le président et messieurs les membres du groupe de travail.

[Texte]

The Liberal Party of New Brunswick wishes to thank the Parliamentary Task Force on Pension Reform for giving us the opportunity to present our views on this very important and pressing issue of financial security for our elderly and retired citizens.

It has been said that one measure of a society is the way it treats its young and old—the most vulnerable groups in society. We believe that Canada has made giant steps over the last quarter of a century in its treatment of the youth of this country, with policies and programs including financial support and education and recreation services. However, despite some positive steps to assist Canada's elderly population, far more could have been done and should be now done.

Of special concern is the financial security aspect of our retired population. It is our sincere hope that this task force will provide the incentive to government to take the major steps necessary to create and improve financial security for the future retired people of Canada. It is worth noting, however, that most improvements in the various pension plans, other than the Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement, will have little effect on the plight of our retired today. They are, rather, reforms for future retirees.

The Liberal Party of New Brunswick wishes to remind the task force members that the concept of retirement is a recent phenomenon of modern industrialized society. Historically, it was introduced to open opportunities for younger members of the labour force. Gradually, with the input of the union movement, it has come to be seen as a reward for a life of labour, as a period of enjoyment and leisure in the later years of life. Canadians have come to believe that it is a right. However, for many Canadians it has been, and continues to be, a right devoid of any substance, since poverty, misery and loneliness await them at retirement. The Liberal Party of New Brunswick is concerned that the rapidly changing work environment could put a growing number of retired Canadians in a similar situation in the future. We therefore stress that there is a need to examine thoroughly the existing structure of our pension plans to ensure that they provide the greatest opportunity for all Canadians to be adequately secured in their older years.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Pardon me, sir. We have a time constraint as you are aware.

Mr. Green: Yes.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Perhaps you would be better advised to summarize the highlights of your brief and then allow the members to question you on it, if you feel that would be acceptable.

Mr. Green: Fine, Mr. Chairman. If you prefer that, the basis of our brief is simply this: We feel there are four basic building blocks upon which the pension fund exists. The first is the financial redistribution aspect, including OAS, GIS,

[Traduction]

Le Parti libéral du Nouveau-Brunswick souhaite remercier le groupe d'étude parlementaire sur la Réforme des pensions pour cette occasion de présenter nos opinions sur cette affaire particulièrement importante et urgente qu'est la sécurité financière des personnes âgées et des citoyens retraités.

On a souvent dit qu'on pouvait mesurer la valeur d'une société à la façon dont elle traite ses jeunes et ses vieux, les groupes les plus vulnérables de la société. Nous sommes convaincus que depuis un quart de siècle, le Canada a beaucoup fait pour les jeunes de ce pays, mettant sur pied des politiques et des programmes, y compris des programmes de soutien financier, des services éducatifs et récréatifs. Toutefois, en dépit de mesures positives pour aider la population âgée du Canada, on aurait pu faire beaucoup plus et il importe de le faire maintenant.

La sécurité financière de notre population retraitée revêt une importance toute particulière. Nous espérons sincèrement que ce groupe de travail pourra encourager le gouvernement à prendre les mesures qui s'imposent pour créer et améliorer les dispositions de sécurité financière à l'intention des futurs retraités du Canada. Toutefois, il faut noter que la plupart des améliorations effectuées dans les régimes de pensions, à l'exception de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti, auront très peu d'effets sur la situation désastreuse de nos retraités actuels. Dans l'ensemble, les réformes visent les futurs retraités.

Le Parti libéral du Nouveau-Brunswick souhaite rappeler aux membres du groupe de travail que le principe de la retraite est un phénomène récent de notre société industrialisée moderne. À l'origine, cela devait servir à débloquer des possibilités d'emplois pour les jeunes. Progressivement, avec l'expansion du mouvement syndical, c'est devenu une sorte de récompense après une vie de travail, une période de loisirs et de liberté pour les dernières années d'existence. Les Canadiens ont fini par considérer que c'était un droit. Toutefois, pour beaucoup de Canadiens, cela a toujours été et cela continue à être un droit dépourvu de tout attrait, puisque pour eux, la retraite est accompagnée de pauvreté, de misère et de solitude. Le Parti libéral du Nouveau-Brunswick craint que le climat du travail en évolution rapide ne force à l'avenir un grand nombre de Canadiens dans une situation similaire. Par conséquent, nous insistons sur la nécessité de remettre en question les structures de pensions actuelles, de s'assurer qu'elles offrent à tous les Canadiens les plus grandes chances de sécurité pour les années de leur vieillesse.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur, pardonnez-moi, mais comme vous le savez, nous sommes pressés par le temps.

M. Green: Oui.

Le vice-président (M. Dantzer): Peut-être feriez-vous mieux de résumer les points saillants de votre mémoire; les députés pourront ensuite vous poser des questions à ce sujet, si toutefois vous n'y voyez pas d'inconvénients.

M. Green: Parfait, monsieur le président. Si vous préférez cela, notre mémoire est basé sur la conviction que le fonds de pension est construit sur quatre pierres angulaires. La première, l'aspect redistribution financière, y compris la Sécurité

[Text]

provincial supplements, pensions, allowances and grants. The second is public pensions, such as CPP and QPP. The third is the private pensions, employer plans and the RRSPs. Finally, the fourth is the savings and assets of particularly the financially elite group of society. We feel those are the four basic building blocks of any pension plan.

We also feel there are basically three particular groups within our society, and we refer to those as the privileged, the under-privileged, and the non-privileged. The privileged, of course, are those people about whom really we do not have major concern because they are probably quite self-sufficient. The unfortunate part of it is that they constitute such a small part of our society. The second group which is those who are under-privileged but have some means, perhaps some Canada Pension Plan, OAS, GIS income and they may have some fixed assets as well, such as a car or home, this kind of thing, to assist them. The third group is the under-privileged, and these are the people in society who have no real pension protection at all. I am afraid that these are the people who probably require more help than anybody else.

So that basically is the gist of our brief in terms of analysis. We have various statistics and so on here, as well, to support it. Some rather shocking statistics in New Brunswick I think ought to be mentioned. In 1980, for example, you will see on page 14 of our brief, only 94,000 workers, or 33.5% of the total labour force of New Brunswick had coverage by an employer-sponsored plan. If we take away all those workers whose plan was sponsored by a government, the number of workers covered by a private plan is reduced to 42,000, or 15% of the labour force.

The figures for women are even more startling. In 1980, 27,000 women out of a possible 105,000 had coverage under an employer-sponsored pension plan—that is, one quarter of the female labour force. Of those covered, three-quarters were participants in a government-sponsored plan. This means that in 1980, non-government, private employer-sponsored plans were extended to less than 8% of the New Brunswick female labour force. I think those are very significant statistics, particularly in light of New Brunswick.

I am not sure but perhaps now what we might do is move to the reforms on page 17.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Very good.

Mr. Green: There, under the heading, "Reforms to OAS and GIS", we say:

1. Improved OAS and GIS levels. We are pleased to support the federal government's intention to raise the GIS as soon as resources permit. We recommend that OAS and GIS levels be adjusted to ensure that no pensioner lives at an income level

[Translation]

de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti, les suppléments provinciaux, les pensions, les allocations et subsides. La seconde, ce sont les pensions publiques comme le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec. La troisième, ce sont les pensions privées, les régimes des employeurs et les régimes d'épargne retraite. Enfin, une quatrième pierre est constituée par les économies et les biens privés et intéressent principalement l'élite financière de notre société. Pour nous, voilà les quatre pierres angulaires de tout plan de pensions.

Cela dit, nous répartissons les membres de notre société en trois groupes, les privilégiés, les sous-privilégiés, et les non-privilégiés. Bien sûr, les privilégiés sont ceux dont le sort nous inquiète peu car ils sont probablement suffisamment autonomes. Malheureusement, ils sont une minorité dans notre société. Le second groupe, celui des sous-privilégiés, disposent de certains moyens, dans certains cas un droit au Régime de pensions du Canada, Sécurité de la vieillesse, Supplément de revenu garanti, dans certains cas également certains biens fixes, une automobile ou une maison, etc. Le troisième groupe, c'est celui des non-privilégiés, c'est-à-dire les éléments de notre société qui n'ont aucune pension véritable. Je crains fort que ceux-ci aient le plus grand besoin d'aide.

Voilà donc les termes de l'analyse que nous faisons dans notre mémoire. Nous ajoutons à cela diverses statistiques qui confirment nos arguments. Certaines statistiques relatives au Nouveau-Brunswick sont particulièrement choquantes et méritent d'être mentionnées. Par exemple, comme vous le verrez à la page 14 de notre mémoire, en 1980, 94,000 travailleurs seulement, c'est-à-dire 33.5 p. 100 du total de la population active du Nouveau-Brunswick, étaient couverts par un régime de pension d'employeurs. Si nous faisons abstraction de tous les travailleurs qui souscrivent à un régime gouvernemental quelconque, le nombre des travailleurs couverts par un régime privé se réduisait à 42,000, c'est-à-dire 15 p. 100 de la main-d'oeuvre.

Chez les femmes, les chiffres sont encore plus frappants. En 1980, 27,000 femmes sur 105,000 femmes éligibles, étaient couvertes par un régime de pension d'employeurs, et cela représente un quart de la main-d'oeuvre féminine. Parmi celles-ci, les trois-quarts participaient à un régime gouvernemental. Autrement dit, en 1980, les régimes privés touchaient moins de 8 p. 100 des femmes qui travaillaient au Nouveau-Brunswick. A mon sens, ces statistiques sont particulièrement significatives, surtout compte tenu de la situation du Nouveau-Brunswick.

Maintenant, la meilleure solution serait peut-être de passer aux réformes à la page 17.

Le vice-président (M. Dantzer): Très bien.

M. Green: Ici, sous le titre «Réformes de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti», nous observons:

1. Augmentations de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti. Nous sommes heureux de voir que le gouvernement fédéral a l'intention de relever le Supplément de revenu garanti dès que les ressources le permettront. Nous

[Texte]

below the accepted poverty line. Six provinces in Canada in 1980 saw fit to provide some form of income supplement to needy pensioners, thus fine-tuning benefits to provincial poverty lines. We look forward to the start-up of such a program in New Brunswick on November 1, 1983. It has already been announced by the government on a number of occasions that this is going to happen.

2. Income without penalty to GIS. As it now stands for every dollar earned, one dollar is taken away from GIS. This is a disincentive to earn. A more equitable arrangement must be arrived at in order to allow some earning without penalty.

3. Elimination of the one-year wait for GIS. It is cruel to expect a senior citizen whose only retirement income will be OAS and GIS to prove that he or she needs the supplement by living in utter poverty for one year before the supplement will be provided. The standard "needs" test can be applied in this case by projecting the pensioner's financial situation over the year, thus allowing him or her to be eligible for the GIS immediately.

Under the heading "Reforms to CPP" we say, first, regarding the spouse benefit guarantee that the pension benefit which goes to a surviving spouse is a "right" which should be guaranteed even upon remarriage.

Second, we recommend that some mechanism be introduced to act as an averaging provision of CPP contributions for people who are in and out of the labour force due to seasonal employment or who have fluctuating incomes due to the nature of their work, such as writers or artists.

• 1145

A catch-up provision should be examined to avoid penalizing people who are laid off for temporary periods of time or who must seek retraining due to technological change or job displacement and who return to the labour force.

Under the caption of "Reforms to employer-sponsored plans" we say:

1. Increased opportunities for participation in employer-sponsored plans. While we do not believe the idea of mandatory pension plan coverage by employers is feasible at this time, we do believe that the private sector has a responsibility to shoulder part of the pension reform process. The private sector has failed to provide much-needed retirement income security to employees who invest all or most of their working lives into their jobs, quite often with the same employers. We recommend that inducements be devised to urge employers to provide pension plans. For example, this could be a tax incentive as a start-up—something of that nature.

[Traduction]

estimons que la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti devraient être réajustés pour qu'aucun retraité ne soit forcé de vivre en-dessous du seuil de la pauvreté. En 1980, six provinces canadiennes ont jugé bon de verser des suppléments de revenu aux retraités dans le besoin, ce qui a permis d'aligner les prestations sur les seuils de la pauvreté provinciaux. Un tel programme doit être mis en place au Nouveau-Brunswick le 1^{er} novembre 1983 et nous nous en félicitons. Le gouvernement a déjà annoncé à plusieurs reprises son intention d'instaurer ce programme.

2. Revenus sans déduction du Supplément de revenu garanti. À l'heure actuelle, pour chaque dollar gagné, un dollar est défacté du Supplément de revenu garanti. Cela décourage les gens de gagner de l'argent. Il serait beaucoup plus équitable de modifier ces dispositions et de permettre aux gens de gagner certaines sommes sans être pénalisés pour autant.

3. Élimination du délai d'un an pour le Supplément de revenu garanti. Il est cruel de s'attendre à ce qu'un citoyen âgé dont le seul revenu au moment de sa retraite viendra de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti prouve qu'il ou elle a besoin de ces suppléments en vivant dans la plus abjecte pauvreté pendant un an avant de pouvoir toucher le supplément. Dans ce cas, pour effectuer le test de la nécessité, il suffirait de faire une projection de la situation financière de l'individu sur l'année à venir, cela lui permettrait ainsi de toucher immédiatement le Supplément de revenu garanti.

Sous le titre «Réformes du Régime de pensions du Canada», nous observons tout d'abord à propos des prestations au conjoint, que pour un conjoint survivant, les prestations de pension sont un «droit» qui devrait être garanti, même en cas de remariage.

Deuxièmement, nous recommandons la création d'un mécanisme pour étaler les contributions au Régime de pensions du Canada dans le cas des gens qui arrêtent fréquemment de travailler pour des raisons de chômage saisonnier ou de ceux dont les revenus sont irréguliers à cause de la nature de leur travail, par exemple, les écrivains ou les artistes.

On devrait songer à établir une disposition de rattrapage afin d'éviter de pénaliser les gens qui sont mis à pied pour une certaine période ou qui doivent se recycler à la suite de changements technologiques ou de déplacements d'emploi, et qui reviennent dans la force active.

A la rubrique: «réforme des régimes d'employeur», nous disons:

1. Possibilité accrue de participation aux régimes parrainés par l'employeur. Bien que nous ne croyons pas que ce principe de la couverture du régime de pensions obligatoire soit quelque chose d'applicable pour l'instant, nous pensons que le secteur privé doit prendre la responsabilité de supporter une partie du fardeau que représente ce processus de réforme de pensions. Jusqu'ici le secteur privé n'a pas rempli ses obligations en fournissant aux employés qui avaient passé toute leur vie à travailler et quelquefois pour le même employeur, cette sécurité de revenu si nécessaire lors de la retraite. Nous recommandons que l'on établisse des incitations pour pousser

[Text]

2. Protection for displaced workers. The dawning of the technological revolution will have serious implications for future senior citizens. Technology heralds higher profits through increased productivity which, it is estimated, will result in worker displacement. Layoffs, retraining, part-time workers, and unemployment all result in lower pension benefits.

We believe that protection against worker displacement can be achieved through union negotiation and contract compliance with the federal government. Private industries which receive capital grants to modernize, resulting in increased profits but layoffs, should be required through contract compliance or union negotiation to return a percentage of those profits to the displaced workers in the form of a pension benefit. This is industrial democracy.

3. Here we have the heading "Protection against Pension Loss". If an employer closes shop, what happens to the employees' pensions? We recommend that a pension insurance scheme be implemented to protect the vested contributions of employees and employers.

4. As to indexing, vesting, portability, and survivors' benefits, we support the vesting proposal outlined in the federal government's green paper.

And we believe some form of automatic inflation protection must be provided. A mechanism can be found which would increase benefits as the return on the pension funds increases.

To improve portability, we favour the use of registered pension accounts for plans that are too difficult to transfer. We do not call for uniformity or standardization of pension plans, nor for some form of government-administered central pension fund because of the concentration of funds in government hands.

The issue of benefits to a surviving spouse is governed by provincial legislation. We believe all pension plans must be required to provide survivors' benefits and that these benefits should provide an adequate level of benefits.

5. In terms of registered pension accounts, we support the concept of the RPA as a vehicle of accessibility for those who want to, or can, save. To promote saving, we recommend that a tax incentive be provided for those who do.

[Translation]

les employeurs à fournir à leurs employés des régimes de pensions de retraite, et en ce sens on pourrait utiliser une incitation fiscale pour lancer ces régimes ou quelque chose de ce genre . . .

2. Protection des travailleurs déplacés. La naissance de cette révolution technologique aura à l'avenir des répercussions graves pour les gens âgés. La technologie se vante bien fort de fournir des recettes plus élevées en accroissant la productivité, mais on estime que cette façon de procéder aura pour résultat des changements, des déplacements sur le marché du travail et on peut s'attendre à ce que ces mises à pied, ces recyclages, ce travail à temps partiel et ce chômage aient pour résultat de faire baisser les prestations de pensions de retraite.

Nous croyons que pour remédier à cette situation et protéger le travailleur contre ces mesures, il faudra qu'il y ait des négociations syndicales et le respect des contrats passés avec le gouvernement fédéral. Les entreprises privées qui reçoivent des subventions de capital en vue de moderniser leurs opérations, ce qui leur fournit des profits plus élevés, devront en cas de mises à pied de leurs employés, se conformer à des contrats ou à des négociations syndicales les obligeant à rembourser un pourcentage de ces recettes aux travailleurs déplacés sous forme de prestations de pensions. C'est ainsi que doit fonctionner une démocratie industrielle.

3. Nous avons maintenant la rubrique: 'Protection contre la perte de pensions'. Si un employeur ferme boutique, qu'arrive-t-il avec les pensions des employés? Nous recommandons qu'on établisse un régime d'assurance-pension qui protège les contributions acquises et investies par les employés et les employeurs dans le régime de pensions.

4. En ce qui a trait à l'indexation, la dévolution, la transférabilité et les prestations aux survivants, nous sommes favorables à ce que propose le Livre vert dans le cas de la dévolution.

Nous pensons aussi qu'il faudrait établir un genre de protection automatique contre les effets de l'inflation. On pourrait établir un mécanisme qui permette d'augmenter les prestations au fur et à mesure qu'augmente le rendement du fonds de pensions.

Pour améliorer la transférabilité, nous sommes en faveur de l'utilisation des comptes de pensions enregistrés dans le cas des régimes de pensions dont le transfert est trop difficile à effectuer. Nous ne demandons pas à ce que l'on s'uniformise ou que l'on normalise les régimes de pensions, et nous ne voulons pas qu'on crée une caisse de pensions centrale gérée par le gouvernement, car nous sommes contre la concentration de fonds entre les mains du gouvernement.

La question des prestations versées au conjoint survivant relève de la loi provinciale. Nous croyons que dans tous les régimes de pensions on devrait prévoir la fourniture de prestations au survivant, et ces prestations devraient être d'un niveau suffisant.

5. Nous considérons que les comptes de pensions enregistrés, dont favorisons le principe, peuvent constituer un moyen pour que les personnes qui veulent ou qui peuvent épargner puissent passer ces épargnes dans leur pension. Pour promouvoir ces

[Texte]

6. As to accessibility to part-time workers, there is an increasing trend toward part-time work; yet, part-time workers have no access to employer-sponsored pension plans even where such plans exist. We recommend that all employer-sponsored plans should be open to regular part-time employees.

Our first point under "legislative reforms" is uniformity. We believe that all governments should provide some form of pension benefits standards legislation and that such legislation should be uniform across Canada sufficiently to guarantee mobility of pension rights and benefits.

Next, as to a veto-amending formula, we do not believe that the current formula for implementation of changes to CPP is useful. At present, implementation requires the agreement of two thirds of the provinces with two thirds of the population. Ontario has used its effective veto as a result to block the "child-rearing drop-out provision" until very recently. We believe the formula should be changed to coincide with the amending formula of the Constitution of Canada.

Finally, we come to the reforms relating to the non-privileged. We have stated earlier that the group of people most vulnerable in retirement are those who are completely disconnected from the earnings-related pension system. We believe that these people are entitled to a pension rather than a social welfare transfer at retirement, just as are all other senior citizens in Canada. However, we understand that such benefits can only come as a redistributive measure.

Canadians can choose to improve their financial lot by accumulating assets. Undoubtedly, the ownership of a home constitutes the most important asset that the majority of Canadians bring into retirement. It is a recognized fact that investment in an owner-occupied home is one of the highest earning-safe assets, as well as, fiscally, the lowest-taxed return. Neither income in kind, nor capital gain obtained from the owner-occupied home, is taxed. On these grounds, one could advocate sufficient policies and programs to assist lower-income Canadians in home ownership, as an appropriate building block to secure income.

This is sort of a summary now. As to improved OAS and GIS, these benefit levels must be increased, with changes to GIS to allow for some earnings.

On earlier assistance, we believe either employment or income assistance must be given earlier during these people's

[Traduction]

épargnes, nous recommandons qu'on fournisse une incitation fiscale aux épargnants.

6. Quant à la question de la facilité d'accès au régime de pensions pour les travailleurs à temps partiel, car il y a de plus en plus de travailleurs à temps partiel, et ces travailleurs partiels n'ont pas accès aux régimes des employeurs, même lorsque ceux-ci existent, nous recommandons que tous ces régimes soient accessibles aux employés à temps partiel réguliers.

Notre premier point au titre des: «réformes législatives» se rapporte à l'uniformité. Nous pensons que tous les gouvernements devraient prévoir une loi sur la normalisation des prestations de pension et que ces lois devraient être suffisamment uniformisées dans tout le Canada pour que l'on puisse transférer d'un endroit à l'autre les droits et les prestations relatifs aux pensions.

Ensuite, en ce qui a trait à la question du veto opposable à une modification, nous ne croyons pas que la formule actuelle soit utile pour apporter des modifications aux régimes de pension du Canada. Pour l'instant, pour la mise en application, il faut l'accord des deux tiers des provinces comprenant les deux tiers de la population. L'Ontario a donc pu utiliser avec efficacité son veto pour bloquer jusqu'à très récemment la disposition de la «clause d'exclusion pour élever des enfants». Nous pensons qu'il faudrait modifier cette formule pour qu'elle coïncide avec la formule de modification de la Constitution du Canada.

En fin de compte, nous en arrivons aux réformes qui se rapportent aux non privilégiés. Nous avons déclaré plus tôt que les gens les plus vulnérables au point de vue prestations de pension de retraite sont ceux qui n'ont pas pu participer à ce système de pension lié aux gains. Nous pensons que ces personnes, tout comme les autres citoyens du Canada, ont droit à recevoir lors de la retraite une pension plutôt qu'un transfert de prestations de bien-être social. Toutefois, nous comprenons que des prestations de ce genre ne peuvent être fournies qu'à titre de mesures redistributives.

Des canadiens veulent améliorer leur sort en accumulant des avoirs. Il n'y a pas de doute que la propriété de sa maison constitue pour la majorité des canadiens l'avoir le plus important dont ils disposent lors de la retraite. Il est reconnu que l'investissement dans sa propre maison était un des investissements les plus sûrs et les moins taxés. Ni le revenu en nature, ni le gain en capital provenant de la maison qu'occupe le propriétaire ne sont imposés. On pourrait partir de là pour préconiser le lancement de politiques et de programmes afin d'aider les canadiens à bas revenu à devenir propriétaires de leur maison en considérant qu'il s'agit là d'une façon de se créer un revenu sûr.

A partir de maintenant, je vais résumer: Pour améliorer les régimes de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti, il faudrait augmenter les montants de ces prestations et apporter certaines modifications au SRG pour permettre certains gains.

En ce qui a trait à une aide anticipée, nous pensons qu'une aide à l'emploi ou au revenu doit être fournie plus tôt au cours

[Text]

productive years so they can plug into the building blocks of retirement income security.

There should be better access to institutional care. Although the policy of the Liberal Party is to encourage senior citizens to remain in their homes for as long as possible, many seniors have no homes. We believe that wider access to nursing homes, senior citizens' housing, co-operative arrangements, and special care homes, must be made available for the disadvantaged elderly.

As to educational reforms, there is a need for education and disclosure. Disclosure of information on existing pension plans must be mandatory and extended to both spouses. Education for the general public on retirement planning must be more widespread. Private industry must accept responsibility, along with the government and the individual, to provide information. Training seminars for employees, publicity campaigns, and many other avenues can be explored.

All the reforms suggested in this paper are expected to have only limited relevancy for the least fortunate members of society. The element of mandatory participation is absent, as well as the means to undertake an independent program of building financial security for retirement. Even if limited means did exist, these individuals are expected to make autonomous choices, which we do not expect even of the better educated, more informed, and more fortunate members of society.

If society believes that it owes something to these people for their lifetime contribution to the building of this country, then pension reform related to funded pension plans is not the proper measure to take, since these people are excluded from such plans. Unless they are provided the opportunity to participate in employer-sponsored pension plans, or unless their incomes are enhanced so as to participate in the benefits of pension plans, then society must proceed to redistributive measures such as improved OAS, GIS, provincial supplements and transfers.

There are many more important issues which still must be addressed and which are the subject of continuing discussion within the Liberal Party of New Brunswick. For example, there is the concept of a pension as an earnings-related benefit, which shuts out many people, especially women who do not work for wages. Yet we believe that every senior citizen has the right to a pension rather than a social welfare transfer. Therefore, we believe that a re-definition of the meaning of work is in order to ensure that every person will receive a pension at retirement.

[Translation]

des années productives de ces gens afin de leur permettre de se constituer une sécurité du revenu pour la retraite.

Il devrait y avoir un accès plus facile au service d'institutions. Même si la politique du Parti libéral est d'encourager les gens âgés à rester chez eux le plus longtemps possible, beaucoup n'ont pas de maison à eux et nous pensons qu'il devrait y avoir plus de facilités d'accès aux foyers pour personnes âgées, aux logements pour personnes du troisième âge, aux arrangements coopératifs, aux foyers spéciaux où l'on s'occupe des gens âgés afin que les désavantagés, parmi eux, soient bien traités.

Quant à la question des formes éducationnelles, il existe un besoin d'éducation et d'information. La divulgation de l'information devrait être obligatoire dans le cas des régimes de pensions actuels et elle devrait être aussi fournie aux deux conjoints. On devrait accroître la diffusion des renseignements au public en général sur la planification de la retraite. Les entreprises privées devraient accepter la responsabilité, conjointement avec le gouvernement et les particuliers, de ce rôle éducatif. Des séances de renseignements devraient être tenues au bénéfice des employés et l'on devrait faire des campagnes de publicité en ce sens et beaucoup d'autres possibilités dans ce domaine pourraient être exploitées.

Toutes les réformes que nous avons proposées dans ce mémoire d'après nous ne peuvent avoir que des résultats limités pour les membres moins fortunés de la société. En effet, l'élément de participation obligatoire est absent et on n'a pas prévu de programmes autonomes pour permettre aux gens d'établir une sécurité financière lors de leur retraite. Même si ces personnes disposent de moyens limités, on s'attend à ce qu'ils fassent des choix autonomes, et c'est trop leur demander alors qu'on ne peut même l'attendre de la part membres de la société mieux éduqués, mieux renseignés et plus fortunés.

Si la société pense qu'elle doit quelque chose à ces gens en compensation de la contribution qu'ils ont fournie pendant toute leur vie à la construction de notre pays, alors je dirais qu'on ne les récompensera pas par cette réforme des pensions puisqu'ils en sont exclus. À moins qu'on leur fournisse la possibilité de participer à des régimes de pension d'employeur, ou à moins qu'on augmente leur revenu pour leur permettre de participer aux prestations des régimes de pension de retraite, la société va devoir recourir à d'autres mesures de redistribution telles que le régime de la sécurité de la vieillesse et le régime du supplément du revenu garanti amélioré, ainsi que des suppléments et des transferts provinciaux.

Beaucoup d'autres questions importantes font toujours l'objet d'études et sont sujet à des pourparlers continuels au sein du Parti libéral du Nouveau-Brunswick. Par exemple, on peut contester ce principe comme quoi la pension est une prestation en rapport avec les gains, ce qui exclut de nombreuses personnes particulièrement les femmes qui ne travaillent pas pour recevoir une rémunération. Pourtant nous croyons que chaque citoyen âgé a le droit de recevoir une pension plutôt qu'un transfert de prestations de bien-être social. En conséquence, nous pensons qu'il faudrait redéfinir la signification du travail afin que chacun reçoive lors de sa retraite une pension.

[Texte]

We have not addressed the issue of credit-splitting in this brief. Our view is that the goal to be strived for is that every person will receive a pension in his own right upon retirement. As long as pension benefits are determined on the basis of earnings or dependence on someone who has earnings, pensions as an individual right for all persons, male and female, will be thwarted.

There are no easy ways to accomplish this and whatever may be determined must be a mix of public, private, and individual initiative.

We wish this committee much success in its deliberations, and we wish to thank you for the opportunity to present some of our views on the important subject of pension reform.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Green. I have only one comment. I believe this is the first time that an opposition party has presented its views to this committee as we have gone across Canada, and I hope your example is noted in the other provinces we are going to go to, and that we will have that kind of response from the political parties. Thank you very much. Madame Thérèse Killens, would you like to start the questioning?

Mme Killens: Merci beaucoup, monsieur le président.

Tout d'abord, j'aimerais souhaiter la bienvenue aux représentants du Parti libéral du Nouveau-Brunswick et les remercier pour leur mémoire.

Pour commencer, j'aimerais vous dire que votre page 26 me rend très heureuse. Vous nous avez vu sourire. Je me suis dit: Eh bien, il doit y avoir beaucoup de femmes au sein du parti. Si vous êtes capables de passer un message comme celui-là, vous devez avoir vraiment une bonne représentation de femmes qui expriment leur opinion. J'oserais même dire que c'est peut-être plus que 52 p. 100.

Mrs. Killens: My first question refers to your page 1, and when you speak of OAS and GIS, you speak of raising it because they are universal programs. But if we raise GIS, we know that we target; if we raise OAS, the rich and the middle-rich will also get it. So we are facing a tax-back approach to it. I wonder if you have given this any thought.

Mr. Green: I think that is a good question. Certainly it is one that always arises whenever there is a question of universality in terms of a government benefit. We have given it some thought. It is difficult, though, for us at this time to suggest anything other than to take it back through the tax system. It seems that the graduated tax system we have seems to be the only avenue that available. Perhaps I could return the question to you. Do you have any ideas as to how this kind of thing could be done?

[Traduction]

Nous n'avons pas discuté ici du partage des crédits. D'après nous, il faut comme objectif s'efforcer que chaque personne reçoive lors de sa retraite une pension de plein droit. Tant que les prestations de pension seront établies sur la base des gains ou en fonction de la dépendance à l'égard de quelqu'un qui reçoit une rémunération, le droit à la pension de tous, hommes et femmes, sera dénaturé.

Il n'est évidemment pas facile d'arriver à une solution pour ce problème, mais quelle que soit la décision à laquelle on aboutisse il s'agira d'un régime qui résultera d'une initiative à la fois publique, privée et individuelle.

Nous souhaitons à votre comité tout le succès possible dans ses délibérations et nous profitons de l'occasion pour vous remercier de nous avoir permis de présenter ici notre point de vue sur ce sujet si important de la réforme des pensions.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Green. Je n'ai qu'une remarque à apporter, à mon avis, c'est la première fois qu'un parti de l'opposition a eu l'occasion de présenter son opinion devant le Comité au cours de nos voyages au Canada et j'espère que les autres provinces où nous nous rendrons ont pris bonne note de votre exemple et que nous verrons comparaître aussi là-bas les partis politiques. Madame Thérèse Killens, voulez-vous commencer à poser des questions?

Mrs. Killens: Thank you very much, Mr. Chairman.

First, I like to welcome here the representative of the New Brunswick Liberal Party and I want to thank them for their submission.

To start with, I would like to tell you that I have been very happy to read what you put on page 26. You have noticed then that we were smiling. I told myself that there must be many women in your party if you are able to give us such a message. You sure must have a good women representation who give you their point of view. I would venture to say that maybe your women's representation is over 52 persons.

Mme Killens: Ma première question vise la page 1 où vous nous parlez d'augmenter les prestations du régime de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti du fait qu'il s'agit là de régimes universels. Mais si nous augmentons le supplément du revenu garanti, nous savons que cette augmentation va profiter aussi aux classes riches et moyenne-ment riches. Par conséquent nous devons procéder selon une approche de récupération de taxes, et je me demande si vous y avez songé.

M. Green: Je crois que c'est une question très pertinente et lorsqu'il y a universalité des prestations fournies par un gouvernement cette question se retrouve chaque fois. Nous y avons certainement songé, mais il nous est difficile pour l'instant de préconiser autre chose qu'une récupération par des mesures fiscales. Il semble que notre seule voie disponible serait d'utiliser un système de taxation graduée. Peut-être que je pourrais vous renvoyer la question et vous demander si vous avez quelque idée sur la façon de procéder?

[Text]

Mrs. Killens: We are struggling with it. I do not think there is unanimity in the committee anyhow. We are still struggling with that one.

On page 22, I am not so sure and somebody will have to correct me, but about the amending formula I thought . . . if you are speaking of the Constitution, we need 7 provinces plus 50%, . . . I mean, equalling 50%—that is, 50% of 7, not two thirds.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So it is that change you want?

Mr. Green: Yes.

Mrs. Killens: Yes. My question to you on this is, since you do not believe this is a good formula, do you have any other democratic way of doing it? Do you have any suggestions?

Mr. Green: What we suggest is paralleling it with the constitutional amending formula, so that we will have some consistency, at least, in terms of dealing with these things.

Mrs. Killens: Oh, I see, I see. That is what you mean.

Mr. Green: Yes, that is right.

Miss MacDonald (Kingston and Islands): In terms of the population in this legislation, rather than one-half.

Mrs. Killens: I understand; seven provinces and one-half, the same as the Constitution. On the home assets, you say:

On these grounds, one could advocate policies and programs to assist lower income Canadians in home ownership . . .

I almost fail to see how owning a home will help on my pension as I retire, because I cannot generate any profit from staying in my home.

Mr. Green: Ah, but what you do not have to do is to pay rent to somebody else. So what you have done is that you have invested your capital to get a return for yourself without having to pay out money. This is as opposed to some other senior who might be living in accommodation, for example, where he had to pay rent as well as an ongoing cost. Therefore, it is the kind of investment which would perhaps lessen the amount of dependence upon pension moneys. So we feel that by providing adequate . . . and I notice I mentioned, although it is not in the brief, "sufficient" policies to provide seniors with adequate housing, or at least to provide people with it throughout their lives so that when they become senior citizens, perhaps their monetary need will be less because they would not have this obligation of paying rent. That was the point.

Mrs. Killens: You have not convinced me really. As a homeowner, there are things like when you pay taxes and you pay upkeep especially, and you are getting older and you need to have somebody to do the upkeep by then, and you still have

[Translation]

Mme Killens: Oui, nous nous débattons avec cette question et je ne crois même pas qu'il y ait unanimité au Comité de toute façon.

A la page 22, je ne suis pas sûre de ne pas me tromper et quelqu'un pourra corriger ce que je dis, mais lorsque vous parlez de la formule d'amendement, si vous parlez de la Constitution, nous avons besoin de sept provinces, plus 50 p. 100 . . . Je veux dire qu'il faut que cela équivale à 50 p. 100; 50 p. 100 de sept provinces et non pas les deux tiers . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Donc vous voulez qu'on apporte ce changement?

M. Green: Oui.

Mme Killens: Oui, Je veux vous demander, puisque vous croyez qu'il s'agit-là d'une bonne formule, si vous pouvez nous présenter d'autres façons démocratiques de procéder?

M. Green: Ce que nous proposons est une formule qui soit parallèle à la formule de modification de la Constitution afin qu'il y ait harmonie tout au moins dans la façon de traiter de ces questions.

Mme Killens: Bon, je vois; c'est ce que vous voulez dire.

M. Green: Oui, c'est exact.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous voudriez donc pour ce qui est prévu dans cette loi au point de vue population qu'on utilise cette formule plutôt que la moitié . . .

Mme Killens: Sept provinces et la moitié de la population comme dans le cas de la Constitution. Au sujet de la propriété d'une maison, vous dites:

Pour ces raisons, on pourrait préconiser des politiques et des programmes pour aider les Canadiens qui ont les plus bas revenus à devenir propriétaires de leur maison . . .

J'ai du mal à concevoir comment être propriétaire de ma maison va m'aider dans le cas de ma pension lorsque je prendrai ma retraite, car je ne tire aucune recette du fait que je reste dans ma maison.

M. Green: Mais vous n'avez pas besoin dans ce cas de payer de loyer à quelqu'un d'autre. Donc ce que vous avez fait, c'est d'avoir investi dans un capital qui vous fournit des recettes sans que vous ayez à déboursier de l'argent. Ceci vous met dans une situation plus avantageuse que certaines autres personnes âgées qui doivent payer des loyers plus les frais courants. Par conséquent, c'est ce genre de placement qui permettrait peut-être d'être moins dépendant d'un fonds de pension. Nous pensons donc qu'en obtenant de suffisant . . . et j'ai remarqué que j'ai mentionné, même si ce n'est pas dans le mémoire, qu'il fallait établir pour les gens âgés des politiques «suffisantes» pour leur permettre d'avoir un logement convenable ou tout au moins d'acquérir tout au cours de leur vie une propriété grâce à laquelle lorsqu'ils seront âgés ils auront autant de besoins financiers puisqu'ils ne devront pas payer de loyer. C'est ce que je voulais prouver.

Mme Killens: En fait, vous ne m'avez pas convaincu. Je suis propriétaire de ma maison, et je vois qu'il faut payer les taxes, payer aussi pour l'entretien, et lorsque vous devenez plus âgé il vous faut quelqu'un pour assurer cet entretien, vous devez

[Texte]

the utilities to pay, you know, and sometimes the home is a little too big because you had it while you were raising children; are you going to stay there, if you sell it, you are going to be paying rent. I am not too convinced, yet, that this is a good idea.

Mr. Green: What we are really saying is that there are programs all along the line to help low income families now, and we feel they ought to be increased. It depends perhaps more especially on where you live, as well. If you are talking about a rural individual versus an urban individual, it could be that it would be more of a benefit to a rural individual senior citizen than it would an urban. For example, I can tell you about seniors in my constituency who are paying a yearly property tax of \$15. I should not really say that in public, because it might give the government some ideas. I think it already has.

Anyway, the point I am making is that it may depend a great deal upon where you are living. You know, if you live in an urban area you may be paying a yearly tax of \$1,500, \$2,000, or something of that nature and, certainly, that would change the complexion of it. But basically, this is the kind of thing that we are looking at. It may not be universally applicable but, certainly, it would be, I think, to rural people, particularly in New Brunswick.

Mrs. Killens: You can understand the difficulty we have now, because you were speaking before that you want uniformity and then we are speaking of disparities now, you see. So at the same time we have to have a uniform system for the country and, then, we have to also think of the local disparities. Anyhow, we will be looking at your brief more closely. Thank you.

Mr. Green: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Ted Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I think I have just one area I want to look at. That is the current elderly poor, and I guess particularly single women. The green paper and, I think, your brief both look at it in the same way—that there are some very sincere concerns about it and there should be increases in the GIS to rise above the poverty line. But both the green paper and your brief say “when resources permit”.

We have people living in poverty right now. When do you anticipate that resources will permit? I mean there is no possibility in the next two years that we are going to balance the budget. Should we be worried about “when resources permit”? Or should we be recommending an immediate increase in the GIS to above the poverty line? Because if we really do follow that “when resources permit”, we are going to have a lot of people over a long period of time who are going to continue to live in poverty. I would like you to address that. Certainly the New Brunswick Status of Women brief this morning suggested that the resources do permit, and that it is

[Traduction]

payer les services d'utilités publiques et votre maison est peut-être devenue un peu trop grande puisque vos enfants sont élevés et vous allez peut-être devoir la vendre et quand même payer un loyer. Je ne suis pas si certaine qu'il s'agisse-là d'une bonne idée.

M. Green: Ce que nous voulons vraiment dire, c'est qu'il existe actuellement des programmes pour aider les familles à faible revenu, et nous pensons que ces programmes ne sont pas suffisants et qu'il faudrait les augmenter. Cela dépend peut-être aussi de l'endroit où vous habitez lorsqu'il s'agit de régions rurales, l'habitation peut-être quelque chose de plus précieux pour la personne âgée que dans une ville, par exemple, je puis vous dire que je connais dans ma circonscription électorale des personnes âgées qui versent une taxe foncière annuelle de 15 dollars. Je ne devrais cependant pas déclarer ceci en public, car cela pourrait donner des idées au gouvernement... Je crois que de toute façon le gouvernement a ses idées.

De toute façon, ce que je veux dire, c'est que la situation dépend beaucoup de l'endroit où vous habitez. Si vous vivez dans une zone urbaine, il se peut que vous payez chaque année des taxes de 1500 à 2000 dollars ou quelque chose de cet ordre, et ceci change entièrement la situation. Mais c'est fondamentalement le genre de mesures que nous voudrions voir appliquer même si ce n'est pas universellement applicable en tout cas cela pourrait s'appliquer, je le crois, aux gens dans les campagnes particulièrement au Nouveau-Brunswick.

Mme Killens: Vous comprenez maintenant le genre de problèmes auxquels nous nous heurtons, car vous parliez auparavant d'uniformité et nous voilà lancés dans le domaine des disparités; donc, d'une part il vous faut obtenir un régime uniforme pour tout le pays, puis il faut tenir compte des disparités locales. De toute façon nous allons examiner votre mémoire de plus près. Merci.

M. Green: Merci.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Ted Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président. Je crois qu'il y a un seul domaine que je voudrais examiner. Il s'agit de ces gens qui sont actuellement âgés et pauvres, et je songe particulièrement aux femmes célibataires. Le Livre vert, et votre mémoire je pense, ont tous les deux la même façon d'envisager la question. Des deux côtés, on se préoccupe très sincèrement de cette situation, et on voudrait augmenter le supplément du revenu garanti afin que ces gens aient des revenus dépassant le niveau de la pauvreté. Dans le Livre vert que votre mémoire indique : «Lorsque les ressources le permettront...»

Mais nous avons ces gens qui actuellement vivent dans la pauvreté; quand pensez-vous que ces ressources permettront... ? Il ne semble pas possible, dans les deux prochaines années, d'équilibrer le budget. Devrions-nous alors attendre que les ressources le permettent ou au contraire recommander tout de suite une augmentation du supplément du revenu garanti afin que ces gens aient un revenu au-dessus du niveau de la pauvreté? Car si nous attendons que les ressources nous le permettent, je crois que beaucoup de gens âgés continueront pendant bien longtemps à vivre dans la pauvreté. J'aimerais que vous me répondiez à ce sujet. Le

[Text]

a matter of priority what you do with the money available in Canada. Could you comment on that one aspect, please?

Mr. Green: Okay. Just a couple of things. First of all, the provincial government in New Brunswick has made a commitment to supplement the OAS—GIS for seniors, and that is supposed to be coming on line on November 1. In other words, provincial initiative can do some of that at this time.

The other thing is that, obviously, these amounts of money are going to have to continue to go up because of the increased cost of living. In terms of the resources with which to do it, like you I would like it done today, or yesterday. I think, though, what is going to have to happen in the end, is that governments, provincial and federal, are going to have to determine the priority with which they regard pension-granting, and it could be that they are going to have to re-priorize some of their expenditures. Perhaps that is the kind of approach that is going to have to be taken.

But I am with you in the sense that I firmly believe that these amounts must be increased. I guess it is part of being in opposition; people are always saying to government that they are sure that if there is a worthwhile thing to be done it can find the resources. It is sort of a syndrome we get into after a while. And government replies by asking what they want them to do. Raise taxes? Perhaps that is part of it, too, but maybe what we are looking at is re-priorizing some of our current expenditures in order to come up with the funds. But personally, I think the expenditure is worthwhile.

Mr. Miller: I think if there has been a common thread in this committee's hearings, it is that almost without exception every brief we have had has indicated support for increasing the Guaranteed Income Supplement, and I think almost without exception, immediately. The other thing that follows from that, however, is that if we deal with it through the Guaranteed Income Supplement, and that is increased substantially, we are likely to draw more people under that level that would be needing or getting the Guaranteed Income Supplement. And we have had a number of briefs suggesting that, as people are on Guaranteed Income Supplement because of the tax-back provisions, that is a disincentive to individual initiative in their own savings. I do not know how widespread that, in fact, is in society, whether people deliberately do not save on their own so that they can get the maximum GIS. I somehow have some doubts about that being a large factor, but have you any comment on that?

The other thing is I cannot imagine, if this . . .

[Translation]

mémoire que nous a présenté ce matin l'Organisme s'occupant de la situation de la femme au Nouveau-Brunswick en tout cas indiquait que ce n'était pas une question de ressources, mais une question de priorités pour utiliser les fonds disponibles au Canada. Est-ce que vous pourriez me dire ce que vous pensez de ce point de vue?

M. Green: D'accord. Je présente quelques arguments. Tout d'abord, le gouvernement provincial du Nouveau-Brunswick s'est engagé à apporter un complément aux prestations du Régime de sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti, et cette mesure est censée être appliquée à partir du premier novembre. En d'autres termes, le gouvernement provincial peut actuellement agir en ce sens.

L'autre point que je voulais indiquer, c'est que de toute évidence il va falloir continuer à augmenter ces fonds disponibles, vu que le coût de la vie augmente sans cesse. Naturellement compte tenu des ressources, j'aurais voulu, comme vous, qu'on prenne ces mesures aujourd'hui ou même hier. Je pense, cependant, qu'en fin de compte, ce qui va arriver, c'est que les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral vont devoir rétablir certaines de leurs priorités de dépenses parce qu'ils fourniront des pensions. C'est peut-être cette façon d'aborder la question qui doit être acceptée.

Mais je suis tout à fait d'accord avec vous en ce sens que je voudrais que ces montants soient augmentés. Je pense que c'est parce que je fais partie de l'opposition que je dis que le gouvernement peut toujours trouver des ressources nécessaires lorsqu'il le veut lorsqu'il a quelque chose de valable à accomplir. C'est un syndrome de l'opposition que j'indique là, et le gouvernement répond que l'on doit mieux indiquer ce qu'on veut qu'il fasse. Faut-il augmenter les impôts? Peut-être que l'on trouverait partiellement la solution en procédant ainsi, mais peut-être faudrait-il rétablir les priorités dans le cas de nos dépenses actuelles afin de trouver les fonds nécessaires au financement des pensions. Personnellement je crois que la dépense en vaut la peine.

M. Miller: Je crois qu'au cours de toutes les audiences du Comité, ce qu'on a constaté c'est que presque sans exception chaque mémoire avait en commun le fait qu'il préconisait une augmentation du supplément du revenu garanti et qu'il voulait que cette mesure soit appliquée immédiatement. L'autre conséquence qui en découle, c'est que si l'on augmente de façon importante le supplément du revenu garanti, il y aura vraisemblablement beaucoup plus de personnes qui en auront besoin ou qui seront admissibles. Nous avons vu un certain nombre de mémoires qui indiquaient que puisque les gens bénéficiaient du supplément du revenu garanti grâce aux dispositions qui permettent de rattraper et récupérer les taxes, on enlève tout motif qui pourrait pousser le particulier à faire des économies. Je ne sais pas jusqu'à quel point cette conception est répandue dans notre société et je sais pas si des gens délibérément évitent d'économiser afin de pouvoir obtenir le maximum de supplément du revenu garanti. Je douterais qu'il s'agisse là d'un facteur important qui joue pour l'obtention du supplément du revenu garanti, mais j'aimerais savoir ce que vous en pensez?

D'autre part, je ne puis imaginer . . .

[Texte]

• 1205

Mr. Green: Well, I think, first of all, anybody who is receiving GIS, or most people at least, is in no position to save moneys through his life. If he were, he would not be entitled to GIS. The other thing is that I cannot imagine, if this is what you are suggesting, that people who have a lot of means would divest themselves of those means, so that they would be entitled to the GIS.

Mr. Miller: I am not suggesting that, but there have been briefs which have suggested that.

Mr. Green: Oh, is that right?

Mr. Miller: Yes.

Mr. Green: I certainly do not have many of those people in my constituency, I can assure you, who have the capability. In fact, few of them have anything to divest themselves of.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. As you said, Mr. Chairman, I think the opposition party here in New Brunswick is to be congratulated for coming before us, and I hope that, as you say, perhaps word will get out to the different political parties that we would be interested in hearing the views of the three parties around the provinces, and not just those of whoever is in government at the time. I know the Liberal Party in New Brunswick has come before other task forces in the past and has been quite active in this regard. They should be commended about that.

Now, on the other side of the coin, of course, Premier Hatfield has always been very, very active with respect to these task forces in recent years, and he is good enough to be coming before us this afternoon. There was some part in your summaries regarding legislative proposals and, with the Premier coming before us this afternoon. If you could talk to me privately here without the other people's listening in, what do you think we should be talking about with respect to present legislative matters that you would like to see done shortly? As you know, after we report about the end of the year, there will be heavy negotiations, as there should be, with all the provinces regarding the joint jurisdictions here, because a lot of this is provincial jurisdiction. But in the meantime, what would you be pressing, if you were seeing the Premier this afternoon and not ourselves?

Mr. Green: I think there are a couple of things. First of all, if the province is truly interested in assisting—and this is a question that you might pose to him—senior citizens, and if they are truly interested in increasing pension benefits, perhaps they might wish to change some of their policies which are currently putting extra costs on senior citizens. I mean things such as user fees in hospitals, prescription costs for drugs, and other kinds of related costs. I think that is one question that could be asked.

Another one which could be touched upon is the better use of the Canada Pension Plan funds which are borrowed from

[Traduction]

M. Green: Je pense tout d'abord que les personnes qui touchent le SRG, ou la plupart d'entre elles du moins, n'ont pas été en mesure de faire des économies. Dans le cas contraire, elles n'auraient pas droit au SRG. Par ailleurs, je ne peux pas imaginer si c'est ce que vous laissez supposer, que ceux qui disposent de moyens importants aillent jusqu'à les aliéner, pour avoir le droit au SRG.

M. Miller: Ce n'est pas ce que je laisse entendre, mais il y a eu des mémoires qui l'ont supposé.

M. Green: Est-ce bien exact?

M. Miller: Oui.

M. Green: Je puis vous assurer qu'il n'y a pas beaucoup de gens dans mon comté qui en aient la possibilité. Je pense même que pour la plupart, ils n'ont rien dont ils puissent se défaire.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. Comme vous le disiez, monsieur le président, je pense qu'il convient de féliciter le parti de l'opposition du Nouveau-Brunswick d'être venu aux audiences et j'espère que les autres partis politiques se donneront le mot, lorsqu'ils voudront se tenir au courant d'un point de vue différent de celui du parti au pouvoir en ce moment. Je sais que le Parti libéral du Nouveau-Brunswick a déjà comparu devant d'autres groupes de travail parlementaire, par le passé, et qu'il a déployé beaucoup d'activités à cet égard. Il convient donc de les féliciter.

Le Premier ministre Hatfield, de son côté, n'a pas manqué d'être lui aussi extrêmement actif au sein de ces groupes de travail depuis quelques années, et il aura l'extrême amabilité de comparaître cet après-midi. Dans vos résumés il a été question de propositions législatives, et, étant donné que le Premier ministre viendra ici cet après-midi, vous pourriez peut-être me confier presque en secret et pour ma seule gouverne ce que vous aimeriez que nous propositions à court terme? Comme vous le savez, une fois que le rapport sera rédigé à la fin de l'année, nous commencerons une période de négociations intenses avec les provinces sur les points de juridiction en cause, comme cela est prévu, étant donné qu'un nombre important de points relèvent ici du domaine provincial. Mais, entre-temps, qu'est-ce que vous aimeriez demander de façon plus pressante, si vous deviez rencontrer le Premier ministre cet après-midi, au lieu de ce soit nous?

M. Green: Je pense en effet que si la province désire véritablement assister, et ce sera peut-être une première question à poser au Premier ministre, les personnes du troisième âge, et si elle veut véritablement augmenter les revenus des retraités, on pourrait peut-être demander de revoir certaines des politiques en place qui imposent des coûts supplémentaires à ces personnes âgées. Je pense, par exemple, aux tickets modérateurs dans les hôpitaux, aux frais d'ordonnance lorsque l'on veut des médicaments, et autres frais, du même genre. Voilà une question que l'on pourrait poser.

Un autre point qui pourrait être abordé est celui d'une meilleure utilisation de la caisse du Régime de pensions du

[Text]

the fund by the province each year. Perhaps there are ways in which this money could be better invested to promote a better return for the province; perhaps again, the profits from such an investment could be returned in the way of pension benefit to the recipient. Those two areas in particular I think would be worthy of question.

Mr. Weatherhead: What is the actual position with your pension fund-enabling legislation at the present time? Has it been passed but not proclaimed? What is the situation?

Mr. Green: It has not been passed. It was introduced to the House a couple of years ago and it was sent through a lot of amendments and it died there. You know, it may be introduced at some other time, but nothing really has been done with it.

Mr. Weatherhead: That is what the New Brunswick Federation of Labour was talking about.

Mr. Green: Yes.

Mr. Weatherhead: It was shunted aside or something like that.

Mr. Green: Yes.

Mr. Weatherhead: I might say, Mr. Chairman, going back to the business on page 17, your No. 2 there, entitled "Income without penalty to GIS", you say,

As it now stands for every dollar earned, one dollar is taken away from the GIS.

That is only the case, I believe, if there is a provincial program in effect, and I do not think yours is in effect yet.

Mr. Green: No.

Mr. Weatherhead: Right now it is for every dollar earned fifty cents is taken away.

Mr. Green: What you are saying is quite accurate, and perhaps what we were indicating here was more principle than specific technical fact. I guess the essence of it was simply that senior citizens have no incentive at all to go on using the kinds of talents or skills which they have employed in their lifetimes and, therefore, many of them are forced to live in a poverty situation. But if, say, a retired carpenter or plumber or electrician—anybody, in fact, who has any kind of marketable skill—could be allowed to earn a certain amount of money before the GIS provision... or the amount was taken away from him, then it might do quite a bit to help him with his standard of living. That was the point which was being made.

Mr. Weatherhead: I see, more general. I might say that in No. 3 there at the bottom of page 17, I question whether that is the case. I do not want to knit-pick too much but, as far as I know, there is not a one-year waiting for GIS. I believe you can make your application about the same time as you apply for the OAS. If anyone wants to correct me on that, I would be happy to be corrected, but I do not think you have to wait a year before you are entitled to GIS. Ordinarily, you have to say what your income has been the previous year. I did not realize that there was a one-year waiting period though per se.

[Translation]

Canada, je pense notamment aux emprunts annuels que font les provinces auprès de cette caisse. Il y a peut-être une meilleure façon d'investir qui permettrait un meilleur rapport à la province; enfin, on pourrait peut-être aussi faire participer les pensionnés au rapport de cet investissement, sous forme de pensions à percevoir. Voilà donc deux domaines plus particuliers sur lesquels on pourrait poser des questions.

M. Weatherhead: Où en est actuellement votre projet de loi autorisant la création d'un fonds de pension? Le projet de loi a-t-il été adopté et la loi ne serait pas en vigueur? Où en sont les choses?

M. Green: Le projet de loi n'a pas été adopté. Il a été présenté à la Chambre il y a quelques années, a subi un certain nombre de remaniements, et les choses en sont restées là. Vous savez qu'il pourrait être représenté, à un moment ou à un autre, mais jusqu'ici rien n'a été fait dans ce sens.

M. Weatherhead: C'est ce que disait la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick.

M. Green: Oui.

M. Weatherhead: Il a été plus ou moins mis de côté.

M. Green: Oui.

M. Weatherhead: Monsieur le président, pour revenir à notre discussion, vous dites à la page 17, au point n° 2 intitulé «Un revenu sans pénalisation du SGR»:

Pour le moment chaque dollar perçu ailleurs est un dollar en moins au SGR.

Cela n'est vrai que lorsqu'il y a un programme provincial, et je ne pense pas qu'il soit déjà en place dans votre province.

M. Green: En effet.

M. Weatherhead: En ce moment, pour chaque dollar gagné on déduit 50c..

M. Green: Vous avez tout à fait raison, et nous nous plaçons ici peut-être plutôt du point de vue du principe que des détails techniques. Pour l'essentiel, nous voulions dire que les personnes âgées ne sont pas du tout encouragées à utiliser leurs talents ou compétences, à tel point qu'il y en a beaucoup qui sont contraintes de vivre dans la pauvreté. Si par contre un plombier, un menuisier ou un électricien à la retraite, c'est-à-dire toute personne qui dispose d'une compétence quelconque, avait le droit à un certain revenu, sans que le SRG lui soit supprimé, il pourrait améliorer sensiblement son niveau de vie. Voilà ce que nous disions.

M. Weatherhead: Je vois, votre point de vue est plus général que je ne le pensais. Je dois dire qu'au n° 3, au bas de la page 17, j'ai un doute à émettre. Je ne voudrais pas devenir trop pointilleux, mais il n'y a pas une année d'attente pour le SRG. Je crois que vous pouvez faire la demande en même temps que celle de la sécurité de la vieillesse. Si quelqu'un veut ici me corriger, je l'admettrai très bien, mais je ne pense pas qu'il faille attendre un an avant d'être autorisé à percevoir le SRG. En général il faut dire quel a été votre revenu l'année précédente, et je ne pensais pas qu'il fallait attendre un an pour cela.

[Texte]

Mr. Green: There is one thing about that. I think there are two ways that people have approached this, and I have worked both. One is that you have people who apply on their income of the previous year, and their GIS is based on that. But I also, personally, have had cases put through where we have had a declared or an anticipated income for the following year, you see. And this is to protect people whose income suddenly drops off.

Mr. Weatherhead: I think there is an option there.

Mr. Green: Yes, there is.

Mr. Weatherhead: And usually you use the previous year's figure but, if you have good reason to believe that your income is going to be drastically reduced, you can go to that one.

Mr. Green: But not everybody is aware of the option.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Green: So they miss out, you know, because of their lack of knowledge of it.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, I just want to follow up on the question of the GIS; it is not a question of penalizing people who cannot get into it for a year. The question is really one of education. It is while coming up to age 65, that people should know they can take advantage of it at the same time. The problem is the lack of knowledge.

I also want to commend you on your statement on page 26 where you say that

... every person should receive a pension in their own right upon retirement.

I hope you can convey that to other members of your party in other jurisdictions and in other parts of the country.

But I really want just to mention as a supplement to a point, on page 22, which Madam Killens has raised. It is about the change to the current formula. You recommend that it be changed from the present formula to agree with the amending formula of the Constitution of Canada. Now, did you take into consideration when you were suggesting that change, that the CPP does not apply to the Province of Quebec. Therefore, you have an entirely different population equation to take into consideration as against the Constitution of Canada, which does include Quebec, whether or not certain people want to realize it. You know, it may be that the present Government of Quebec does not go along with that, but the Constitution does apply to the whole of Canada, whereas, in setting up the CPP—QPP a distinction was made. I mean, it may be something we want to take a look at. But I wonder if you looked at it from that point of view when you made that recommendation.

• 1215

Mr. Green: I believe that is an excellent point, Miss MacDonald. Certainly, again, I think what we are looking at

[Traduction]

M. Green: Là-dessus j'ai quelque chose à dire. Les gens s'y sont pris de deux façons différentes à ce sujet, et je connais les deux. Certains ont fait leur demande en déclarant leur revenu de l'année précédente. Dans d'autres cas, j'en ai connu moi-même, la demande a été faite, à partir d'une estimation de revenu pour l'année suivante. Cela vise donc à protéger les gens contre des baisses brutales de revenu.

M. Weatherhead: On a donc la possibilité de choisir.

M. Green: Oui.

M. Weatherhead: En général vous utilisez le chiffre du revenu de l'année précédente, mais si vous avez de bonnes raisons de penser qu'il va baisser brutalement, vous pouvez choisir l'autre forme de déclaration.

M. Green: Mais tout le monde ne sait pas que l'on a cette possibilité.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

M. Green: Il y en a donc qui ne sont pas au courant de cette possibilité, et qui s'en trouvent donc pénalisés.

Le vice-président (M. Dantzer): Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais revenir à cette question du SRG; l'objectif n'est pas de faire attendre les gens un an et de les pénaliser. Tout est une question ici d'information. Lorsqu'ils arrivent à 65 ans, les retraités devraient savoir tout de même ce à quoi ils ont droit. Tout le problème est donc le manque d'information.

Je voudrais aussi vous féliciter pour votre déclaration de la page 26 lorsque vous dites:

... tout retraité devrait avoir automatiquement droit à une pension.

J'espère que vous pourrez faire comprendre cela aux autres membres de votre parti, à d'autres niveaux de gouvernement ou dans d'autres régions du pays.

J'aimerais ensuite revenir à un point supplémentaire, à la page 22, que M^{me} Killens a déjà soulevé. Il s'agit d'une modification de la formule utilisée à l'heure actuelle. Vous recommandez une modification de la formule, conformément à la formule d'amendement de la Constitution du Canada. Lorsque vous réfléchissiez à cela, avez-vous réalisé que le RPC ne concerne pas la province du Québec. Il faut donc, dans les calculs, tenir compte du chiffre de population de cette province, alors que par ailleurs la Constitution du Canada inclut le Québec, quel que soit le point de vue de certains. Même si pour le moment le gouvernement du Québec s'y oppose, la Constitution s'applique à l'ensemble du Canada, alors que l'on fait une différence entre le RPC et le RRQ. Nous envisagerons peut-être vos propositions de ce point de vue, mais je me demandais si vous-même y aviez réfléchi de cette façon en faisant votre recommandation.

M. Green: Ce que vous expliquez est tout à fait intéressant, mademoiselle MacDonald. Je répète que nous aimerions voir

[Text]

here is more the intent of changing it to a more reasonable formula that could not be blocked by a single province for whatever reasons it might have. I think that really was the intent. As you point out, obviously, Québec is not a part of the Canada Pension Plan at all, and it would mean drawing up a formula that would be suitable and applicable, and so on. Thank you for that.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Considerable emphasis was based on the desirability of uniformity in provincial legislation. In Atlantic Canada we have had representations based on regional disparity differences. Have you, in considering your recommendations, considered any flexibility in the system of pensions that can be recommended either through the federal jurisdiction or for use province vis-à-vis provinces?

Mr. Green: First of all, I think the main feature we were looking at is portability. We were looking for universality of legislation to allow for portability. In terms of the other kinds of constraints that exist in this country because of the disparities and so on in certain areas, I think these certainly are measures that have to be addressed by those jurisdictions themselves and, certainly, by working out agreements between those jurisdictions and Ottawa in terms of something that would be suitable. But the portability feature was really the one that we were looking at in that particular aspect.

• 1225

Mr. Reid (St. Catharines): I will now address myself to a specific to see what initiatives might be initiated in the Province of New Brunswick. You have indicated on page 23 of your submission that the most disadvantaged are those who are not, in effect, covered by the CPP. Then on page 25, you are fairly specific in indicating that for those who are not so covered, they are left with no alternative but to . . . and you do not endorse mandatory private sector coverage. You are talking about initiatives and education. What initiatives would you be prepared to recommend that would expand the private pension coverages? And in effect, what recommendations to the educational sector might be introduced to give a broader appreciation of the need for pension consideration at an early age and throughout the period of their working lives?

Mr. Green: Well, here, in terms of promoting private pension plans, we were thinking about some sort of tax-incentive measure; perhaps of allowing a \$1.50 deduction, for example, for every \$1.00 of contribution or something of that nature for a five-year period, or whatever, as a start-up inducement to an employer—something to encourage him in every way to start a pension plan. In other words, something that would be cost beneficial to him. That part of it was what we had sort of considered.

I might just point out, too, that we do not pretend for a moment to have all the answers on pensions at all. Basically we have taken a philosophy, done research and so on, and directed

[Translation]

adopter une formule plus raisonnable, à laquelle une seule province ne pourrait opposer un veto, quelles qu'en soient les raisons. Voilà l'objectif de notre recommandation. Comme vous le faites remarquer, de toute évidence, le Québec n'est pas compris dans le Régime de pensions du Canada, ce qui signifierait donc une formule qui en tienne compte et qui soit concrètement utilisable. Merci de votre remarque.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): On a beaucoup mis l'accent sur la nécessité d'uniformiser la législation provinciale. Nous avons dans les provinces Maritimes un système de représentation tenant compte des différences et disparités régionales. Dans vos recommandations, avez-vous envisagé un système suffisamment souple pour le Régime de pensions, que le niveau fédéral pourrait recommander, ou qui pourrait être utilisé d'une province à l'autre?

M. Green: Tout d'abord, nous avons surtout pensé à la transférabilité. Pour ce qui est des disparités régionales, je pense qu'il y a là des mesures auxquelles les niveaux de juridiction eux-mêmes doivent réfléchir, et des accords devront être conclus entre ces différents niveaux et Ottawa pour en arriver à une solution acceptable à tous. Mais nous avons surtout pensé à la notion de transférabilité.

M. Reid (St. Catharines): Je vais maintenant me pencher sur une question plus particulière pour voir ce qui pourrait être fait concrètement au niveau de la province du Nouveau-Brunswick. Vous indiquez à la page 23 de votre mémoire que les personnes les plus défavorisées sont celles qui, de fait, ne sont pas protégées par le R.P.C. Ensuite, à la page 25, vous indiquez de façon précise que ceux qui ne sont pas pris en charge par ce Régime de pensions du Canada, n'ont pas le choix, si ce n'est de . . . et, vous n'êtes pas d'accord avec l'idée d'imposer un régime de pensions au secteur privé. Vous parlez d'initiatives possibles, et aussi d'éducation et d'information. Quelles seraient ces initiatives que vous seriez disposé à recommander, et qui aboutiraient à un élargissement de la protection? Quelles recommandations dans le domaine de l'éducation pourraient être proposées, afin que l'on fasse mieux comprendre à la population la nécessité de réfléchir assez tôt à sa retraite, et de cotiser pendant la période de vie active?

M. Green: Nous pensons que pour favoriser le développement des régimes privés, un avantage fiscal d'une sorte ou d'une autre pourrait y pouvoir; on pourrait envisager une déduction de \$1.50 par dollar de cotisation, ou quelque chose de ce type sur une période de cinq ans comme encouragement au départ à l'employeur; une mesure donc destinée à l'inciter, à tout prix, à mettre en place un régime de pension. Autrement dit, quelque chose donc qui allègerait ses coûts. Voilà ce à quoi nous avons pensé.

Je pourrais peut-être faire remarquer, également, que nous ne prétendons pas avoir une réponse toute prête à toutes les questions qui se posent. Nous avons développé notre propre

[Texte]

it in this way. There probably are a lot of technical things that could be done that we are not aware of, but I just want to mention that in passing, too.

In terms of education, I think a lack of education about pensions and pension benefits and even the need for pensions is one of the major problems that we have. Too few people even think about pensions until they reach retirement or are near retirement age. Then nobody really knows what retirement is, either. Does it mean that you are supposed to stop working; that you create a new circle of friends; that your former life stops at point A; that everything ceases to exist from then on which existed before; that after the retirement cake is eaten at age 65, you walk out into a whole new life all by yourself, and so on? I think education in terms of retiring people, in terms of pensions, in terms of the need for pensions, in terms of that whole socio-economic question must be more fully explored and must be more vigorously pursued by government agencies.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much. I would like to ask a supplementary question on what Mr. Miller was pursuing, on the recognized need across this country to raise the level of those people who are now below the income, mostly older women, women over 65, the retired group. Nowhere have we come across anyone who is not in favour of that, and is in favour of doing it immediately.

But we face this problem: We are told that to bring those people up to the level, we will need something like \$2 billion. Now, at present the country has a rather large deficit and nobody wants more taxes. So we look to what programs could be exchanged for this. And I am very disappointed frankly that we have had very, very few suggestions from the briefs we have had, giving us an indication of what the people would like to do without, to help the senior citizens. Now the Status of Women did have a suggestion in their briefs as to an alternative method for gaining money, and that is the kind of thing I would really like to get more of. So if you people would like to contact our clerk later on with some ideas, we would be very happy to have them.

So, thank you, once again, for your brief. It will be of great value to us, I assure you.

Mr. Green: Thank you.

Mr. Frenette: Mr. Chairman, if I may, I would like to say that we appreciate your comments regarding the fact that the Liberal Party Opposition is the first to appear before you as an opposition party. I certainly hope there will be others to follow. But I would also like to point out the fact that another group, the New Brunswick Women Liberal Association have presented you with a brief, although they will not appear before you. I understand the brief has been sent to your task force and I know you will give it your full consideration, because

[Traduction]

point de vue, à partir de nos recherches, et nous nous orientons dans ce sens. Il y a certainement des tas de détails techniques que nous n'avons pas pu analyser et dont nous n'avons pas conscience, mais j'aimerais vous dire cela en passant.

En ce qui concerne le travail d'information et d'éducation, je pense effectivement que la mauvaise connaissance du système des pensions et le refus de reconnaître la nécessité d'y penser représentent l'un des problèmes majeurs. Trop peu de gens réfléchissent à leur retraite, si ce n'est au moment où ils s'en approchent vraiment. Ensuite, il y a tous ceux qui ne savent pas véritablement ce que représente la retraite. Est-ce que cela veut dire qu'il faudra s'arrêter de travailler, ou que vous aurez à trouver un autre cercle d'amis, que votre vie prendra un tour différent, ou que tout va être complètement bouleversé, ou même qu'après avoir fêté vos 65 ans, vous allez vous trouver complètement seul dans un autre environnement, etc? Je pense que toute cette question qui tourne autour du besoin de penser à sa retraite, et de la situation socio-économique des retraités devra être bien analysée par les organismes gouvernementaux afin d'éduquer la population à cet effet.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. J'aimerais poser une question supplémentaire sur ce que M. Miller a dit à propos de la nécessité d'élever le niveau de vie des personnes qui se retrouvent au-dessous du seuil fixé, ce sont pour l'essentiel des femmes de plus de 65 ans, et ensuite les retraités. Nous n'avons jamais rencontré jusqu'ici qui que ce soit qui ne soit pas favorable à une telle mesure, qu'il faudrait prendre sans plus tarder.

Mais cela nous confronte au problème suivant: pour amener ces personnes au niveau fixé, il faudra trouver deux milliards de dollars. Pour le moment, les finances du pays sont largement déficitaires et personne ne veut payer plus d'impôt. Nous commençons donc à chercher quels sont les programmes que l'on pourrait abandonner en échange de cela. Et, très franchement, je suis très déçu de voir que les mémoires nous ont fait très peu de propositions dans ce sens, et que personne ne semble dire ce dont les gens pourraient se passer pour que les personnes âgées vivent mieux. Les délégués à la Condition féminine, dans leurs mémoires, ont fait des propositions sur la façon de trouver de l'argent, et j'aimerais que l'on nous en fasse d'autres. Si vous avez, plus tard, quelques propositions à nous présenter, vous pouvez toujours contacter notre greffier, nous nous ferons un plaisir de les étudier.

Merci encore pour votre mémoire. Je puis vous assurer qu'il nous sera très utile.

M. Green: Merci.

M. Frenette: Monsieur le président, si vous le permettez, j'aimerais dire que nous sommes très heureux des remarques que vous avez faites, à propos de la comparution du parti libéral dans l'opposition, qui se trouve être le premier parti d'opposition à venir aux audiences. J'espère effectivement qu'il y en aura d'autres. J'aimerais également faire remarquer qu'un autre groupe, l'Association libérale des femmes du Nouveau-Brunswick, vous a présenté un mémoire, bien qu'elle ne soit pas prévue aux audiences. Le mémoire vous a été

[Text]

they do make some very very good points especially as it relates to the needs of women and pensions. Thank you kindly.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much. The meeting is adjourned.

[Translation]

envoyé, et je sais que vous en tiendrez le plus grand compte, étant donné les réflexions très intéressantes qu'il contient sur la situation des femmes dans le système des pensions. Merci beaucoup.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. La séance est levée.

AFTERNOON SITTING

• 1400

The Chairman: I will now call the afternoon session to order.

The first group to appear before us this afternoon is from the Multicultural Association of Fredericton. We have Mr. Constantine Passaris, and perhaps, Mr. Passaris, you could, if you wish, introduce your colleagues.

Professor Constantine Passaris (President, Multicultural Association of Fredericton): On my left, Mr. Chairman, is Dr. Gulshan Saini. On my right is Dr. Sava Bosnitch.

The Chairman: It is a pleasure.

I think I mentioned, Mr. Passaris, before the meeting began, if you could give us perhaps a brief overview, for about 10 minutes, that would allow us roughly 20 minutes to be able to ask questions. We would appreciate it if you could keep to that kind of timetable.

Professor Passaris: I will certainly give it my very best try.

The Chairman: Thank you.

Professor Passaris: Mr. Chairman, I would like to raise a point of order. Does your committee have a quorum?

The Chairman: Yes, we do.

Professor Passaris: I am glad to hear that.

Mr. Chairman, hon. members of the parliamentary task force on pension reform, the Multicultural Association of Fredericton wishes to bring to your attention the tragic plight of a special component of Canadian society that finds itself abused and discriminated against under the prevailing pension schemes in Canada.

I am referring to the dramatic circumstances of immigrants and refugees who came to Canada in the years subsequent to the Second World War. These individuals were selected by Immigration officials because they possessed definite economic assets, such as specialized occupational characteristics, industrial skills and expertise, levels of education and professional affiliation that were in short supply among the domestic labour force.

The contribution of these new Canadians towards alleviating labour supply shortages, eliminating production bottlenecks, and generally enhancing the process of economic growth and development in Canada, has been extensively documented. Yet these people, who have given so much to this country, find

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: À l'ordre.

Le premier groupe qui comparaît devant nous cet après-midi représente l'Association multiculturelle de Fredericton. Nous avons avec nous M. Constantine Passaris, et vous pourriez peut-être, monsieur Passaris, nous présenter vos collègues.

M. Constantine Passaris (président, Association multiculturelle de Fredericton): À ma gauche, monsieur le président, se trouve le Dr Gulshan Saini. À ma droite, le Dr Sava Bosnitch.

Le président: Enchanté.

Je crois vous avoir dit, monsieur Passaris, avant le début de la séance, que vous pourriez peut-être nous donner un bref résumé pendant une dizaine de minutes, ce qui nous permettrait de vous poser des questions pendant une vingtaine de minutes. Nous vous serions reconnaissants si vous pouviez vous conformer à cela.

M. Passaris: Je ferai tout mon possible.

Le président: Merci.

M. Passaris: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Avez-vous le quorum?

Le président: Oui.

M. Passaris: Heureux de l'entendre.

Monsieur le président, honorables membres du comité d'étude parlementaire sur la Réforme des pensions, l'Association multiculturelle de Fredericton veut attirer votre attention sur le sort tragique d'un groupe spécial de la société canadienne qui se trouve en butte aux abus et à la discrimination avec les plans de pension qui prévalent au Canada à l'heure actuelle.

Il s'agit de la situation difficile dans laquelle se retrouvent les immigrants et réfugiés qui sont arrivés au Canada dans les années qui suivirent la Seconde Guerre mondiale. Ces personnes ont été choisies par les fonctionnaires de l'Immigration parce qu'elles présentaient certains atouts économiques importants, comme des métiers spécialisés, des professions, une certaine expérience, des niveaux d'éducation et des aptitudes professionnelles qu'on avait de la difficulté à retrouver au sein de la main-d'œuvre active de l'époque.

Que ces nouveaux Canadiens ont soulagé la pénurie de main-d'œuvre, éliminé les embouteillages à la production et accéléré la croissance économique et l'expansion du Canada, tout cela est bien prouvé. Cependant, ces gens qui ont tant donné au pays se trouvent, à l'âge de la retraite, sans témoi-

[Texte]

themselves in their retirements years with no evidence of appreciation or recognition of their multifaceted contributions and, indeed, with pensionable incomes that are essentially inadequate to meet even their basic needs.

The Multicultural Association of Fredericton is particularly concerned about all those new Canadians in Fredericton, in other parts of New Brunswick and, indeed, across Canada, who will be retiring without a sufficient, let alone maximum, number of years of pensionable service. We therefore urge you to recommend a number of policy and legislative measures in your final report that will redress this unfortunate situation.

We urge you to propose positive and progressive changes in both the public and private pension schemes that will allow new Canadians to live out their retirement years in an atmosphere free of psychological anxiety and financial distress.

More specifically, we propose the following changes.

First, we favour the concept of portability of pension schemes so that labour mobility and career advancement are not impeded. As matters stand now, a change in employment is, in most cases, synonymous with a pension loss.

Second, we urge you to recommend that the archaic concept of mandatory retirement at the age of 65 be discontinued, or at least that it be increased to 70 years of age, which is more consistent with recent life expectancy tables. This will allow those interested in augmenting the number of years of pensionable service to do so.

Third, new Canadians, and by that I mean the foreign-born component of Canada's multicultural society, should be given the opportunity to purchase years of pensionable coverage for training and employment undertaken abroad and prior to their arrival in Canada as immigrants or refugees. This could be done by a scheme of payments in lump sum form or in several instalments.

We submit that the federal government employees' pension plan, with certain amendments and modifications, can be used as a model to reflect the needs of new Canadians.

Finally, Mr. Chairman, and members of the task force, we urge you to consider recommending that all Canadians be given the opportunity to purchase pensionable coverage for years of service with an employer who did not subscribe to a pension plan.

With your permission, Mr. Chairman, I would like to ask first Dr. Saini, and then Dr. Bosnitch, to perhaps elaborate on some specific areas of this report.

The Chairman: Yes, that is fine, Professor Passaris.

Professor Gulshan Saini (Multicultural Association of Fredericton): Mr. Chairman, and other members of the committee, Professor Passaris mentioned the pensions with the

[Traduction]

gnage d'appréciation ou de reconnaissance pour ces contributions multiples et, à vrai dire, avec des revenus de pension qui, essentiellement, ne suffisent pas à répondre à leurs besoins les plus fondamentaux.

L'Association multiculturelle de Fredericton se soucie particulièrement de tous ces nouveaux Canadiens à Fredericton et ailleurs au Nouveau-Brunswick, sans oublier le reste du Canada, qui se retrouveront à la retraite non seulement sans avoir accumulé le maximum d'années qui comptent pour la pension de retraite. Nous vous prions donc instamment de recommander un certain nombre de mesures politiques et législatives dans votre rapport final qui aideront à redresser cette situation malheureuse.

Nous vous prions instamment de proposer des modifications positives et progressistes s'appliquant à la fois aux régimes privés et publics de pensions qui permettront à ces nouveaux Canadiens de vivre leurs années de retraite dans un climat libre de toute anxiété psychologique et financière.

Plus précisément, nous proposons les changements suivants.

Premièrement, nous sommes en faveur de la transférabilité des plans de pension afin de ne pas nuire à la mobilité de la main-d'oeuvre et aux promotions d'une carrière. Dans les cas présents, dans la plupart des cas, changement d'emploi signifie perte de pension.

Deuxièmement, nous vous prions instamment de recommander qu'on n'applique plus ce concept archaïque de retraite obligatoire à l'âge de 65 ans, ou que du moins cela se fasse à l'âge de 70 ans, ce qui cadre mieux avec les nouvelles tables de mortalité. Cela permettra à ceux qui s'intéressent à augmenter leur nombre d'années de service comptant pour la pension de le faire.

Troisièmement, les nouveaux Canadiens, et par cela j'entends ceux de notre société multiculturelle canadienne nés à l'étranger, devraient avoir l'occasion de racheter des années de service comptant pour la pension, fondées sur leur formation et emploi à l'étranger avant qu'ils n'arrivent au Canada à titre d'immigrants ou de réfugiés. Cela pourrait se faire grâce à un plan de paiements forfaitaires ou de mensualités.

A notre avis, le plan de pension des employés du gouvernement fédéral, sujet à quelques amendements et modifications, pourrait servir de modèle pour répondre aux besoins de ces nouveaux Canadiens.

Enfin, monsieur le président et membres du Comité, nous vous prions instamment de songer à recommander que tous les Canadiens aient l'occasion d'acheter des rentes pour ces années de service qu'ils ont passées chez un employeur qui ne souscrivait pas à un plan de pension.

Avec votre permission, monsieur le président, je demanderais tout d'abord au Dr Saini et ensuite au Dr Bosnitch, de vous parler de certains points précis du rapport.

Le président: Oui, c'est parfait. Professeur Passaris.

M. Gulshan Saini (Association multiculturelle de Fredericton): Monsieur le président et autres membres du Comité, M. Passaris nous a parlé de ces pensions du gouvernement fédéral

[Text]

federal government which would be applicable with some modifications to others.

I, fortunately, happen to be working for the federal government—Professor Bosnitch and these people are working for the university—so I do have that benefit that others are also seeking, but there is a specific weakness which was created by Mr. MacEachen's budget. Previously I was trying to get my service... they call it elective service—with my former employer in India. It took a long time, because replies from India do not come quickly. In the meantime, MacEachen's budget came out and in a very short time, I would say, with all the calculations, I was to pay about \$64,000, if I were to pay a lump sum. However, if I pay over 20 years it becomes more than double.

Now, with the new provision in the Income Tax Act, the carryover charges are not tax deductible. What I would suggest is that that recommendation be made. There are others in a similar situation who would not mind if those amounts are not tax deductible, as long as they are employed. Once I retire, and \$250 a month it is a lot of money to me when I retire, that should at least be tax deductible. So I would request this committee to make that recommendation, if it is possible. This is my one recommendation.

The second one I believe you must have heard about from other places—other labour unions and all that... that \$3,500 is now the limit for those who already have pension plans. If they are already contributing \$3,500 to their present pension with their employer, then they cannot contribute anything to their RRSPs. So I would urge that this amount also be changed to a higher amount.

I think this has been the amount for a number of years and, although other things have been indexed, it has not been indexed at all. This will also help some of those people who are immigrants; who came here and who do not have the benefits of their pensions because they have not served those many years. If they have the opportunity to put more money into their RRSPs, this will help them further too.

That is all.

The Chairman: Thank you. Professor Bosnitch.

Professor Sava Bosnitch (Multicultural Association of Fredericton): Mr. Chairman, I have the ungrateful task to fill in what we did not want to submit, because we suspected you would not invite us to appear before you. Therefore, I would appreciate it if you would accept my remarks in the spirit in which I advance them.

• 1410

First of all, I would like to know whether we have simultaneous translation.

The Chairman: Yes, we do.

[Translation]

qui pourraient s'appliquer à d'autres, avec certaines modifications.

Heureusement, je travaille pour le gouvernement fédéral, le professeur Bosnitch et les autres travaillent pour l'université, alors je jouis de cet avantage que les autres cherchent aussi à obtenir, mais il y a une faiblesse bien précise qui découle du budget de M. MacEachen. Auparavant, j'essayais de faire reconnaître mes services avec mon employeur précédent en Inde. Cela a pris énormément de temps parce que les réponses ne viennent pas très vite de l'Inde. Entre-temps, le budget MacEachen est sorti et, avec tous les calculs qu'il y a à faire, il aurait fallu que je contribue \$64,000, s'il s'agissait d'un montant forfaitaire. Si j'échelonne le paiement sur 20 ans, le montant double et davantage.

Maintenant, avec la nouvelle disposition de la Loi de l'impôt sur le revenu, les frais ne sont pas déductibles. Je propose donc qu'on fasse une recommandation à ce propos. Il y en a d'autres qui se trouvent dans une situation semblable et qui ne se préoccuperaient pas tellement de ce que ces montants ne soient pas déductibles aux fins de l'impôt, tant et aussi longtemps qu'ils ont un emploi. Lorsque je prendrai ma retraite, et \$250 par mois c'est beaucoup d'argent pour moi quand je prendrai ma retraite, cela, à tout le moins, devrait être déductible pour fin d'impôt. Je demande donc que votre Comité fasse cette proposition, si c'est possible. Voilà la première de mes recommandations.

La deuxième, je crois bien que vous en avez entendu parler ailleurs, de la part d'autres syndicats et tout le reste, porte sur ce fameux montant de \$3,500 qui est maintenant le montant maximum pour ceux qui ont déjà des régimes de pensions. S'ils cotisent déjà pour \$3,500 à leur régime de pension actuel avec l'employeur, ils ne peuvent rien mettre de côté en R.E.E.R. Je propose donc que ce montant soit augmenté.

Je crois qu'on discute déjà de cette question depuis un certain nombre d'années et quoique d'autres montants aient été indexés, celui-là ne l'a pas été. Cette mesure serait aussi utile à certains immigrants; ceux qui sont venus ici et qui n'ont pas une grosse pension parce qu'ils n'ont pas beaucoup d'années de service. Si ces gens pouvaient cotiser davantage à un R.E.E.R., cela les aiderait beaucoup.

C'est tout.

Le président: Merci. Professeur Bosnitch.

M. Sava Bosnitch (Association multiculturelle de Fredericton): Monsieur le président, j'ai maintenant la tâche ingrate de vous dire tout haut ce que pensent les autres tout bas, car si nous l'avions écrit, nous soupçonnerions que vous ne nous eussiez pas invités à comparaître devant vous. J'espère donc que vous prendrez note de mes remarques en tenant compte de l'esprit dans lequel je les fais.

Tout d'abord, j'aimerais savoir si nous avons l'interprétation simultanée.

Le président: Oui, nous l'avons.

[Texte]

Professor Bosnitch: We do. Then I would quote in regard to my predecessor Prudhomme, *C'est mon opinion, je la partage*: this is my opinion, and I share it. I will not be repetitious. But I think we have to tell you something. I teach political science and international law, and we have rather a critical view of the status quo. Perhaps if I may add a personal qualification, I am a progressive reactionary. I have never voted Liberal and never will, with one exception, for Mr. Robichaud here, to prevent the spread of the separatist movement in New Brunswick.

Therefore when we look at the Government of Canada—and I dare not use the proper terminology, but if you allow me I will use the term and check whether you understand. We consider that the Government of Canada is an excellent *sui generis* type of kakistocracy. I am just curious whether you know that word. If you do not, it meant in classical Greek the exact opposite of “aristocracy”, which meant rule of the best. Sometimes even we who are anti-communist and who have come here with high hopes believe we have the worst possible government. Therefore we do not share the Prime Minister's opinion that the universe is unfolding as it should—certainly not for the people who are foreign-born citizens.

Secondly, we do not know what to do. I have been more than 30 years in this country. Nobody ever asked me anything publicly and officially. We do not know how to act here. We do not want to sound more Catholic than the Pope. We do not want to be more patriotic than you seem to be. But we would like not a bigger Canada; we would like a better Canada; and we do not see what prevents you in Ottawa from making this country one of the best in the world, with the potential we have.

Well, this is what I would use as a preface. Now, to be more specific, when we see what you have done to your own women, what you have done to the aboriginal people, is there any point in appearing here? You could not possibly care more for us than you care for your own womanhood and for the first Canadians. And it is with these restrictions that I speak.

Furthermore, since we happen to belong to this multicultural association—this is an association that no successful immigrant wants to join, because they would all like to pass and become like you and do not want to associate with the lowest of the low. We decided to come and present the case that we know you normally do not hear. We have the impression—actually your collective attitude, and without personalities being involved—that you act as the spectators who viewed the naked emperor in his new clothes. You do not seem to have the empathy or sympathy for these people who are not represented on your committee, not represented in Parliament, and who have problems.

The Chairman: Professor, I appreciate that you have an audience here and that you have a committee of the House of Commons, but we are a committee . . . the mandate is to go

[Traduction]

M. Bosnitch: Nous l'avons. Dans ce cas, j'aimerais citer mon prédécesseur Joseph Prudhomme: «C'est mon opinion et je la partage». Je ne me répéterai pas. Mais nous avons tout de même quelque chose à vous dire. J'enseigne les sciences politiques et le droit international et nous sommes peut-être critiques du statu quo. Si je puis ajouter quelques qualités personnelles, je suis un réactionnaire progressiste. Je n'ai jamais voté pour un Libéral, à une exception près, c'est-à-dire pour M. Robichaud ici présent, pour empêcher l'expansion du mouvement séparatiste au Nouveau-Brunswick.

Donc, quand nous voyons le gouvernement du Canada . . . Je n'ose pas me servir de la terminologie appropriée, mais si vous me le permettez, je vais me servir du terme et vérifier si vous comprenez. Nous considérons que le gouvernement du Canada est un cas *sui generis* excellent dans le genre kakistocratie. Je ne sais pas si vous connaissez la signification du mot. Dans le cas où vous ne le comprendriez pas, en grec classique, c'est exactement le contraire d'aristocratie, ce qui signifie le gouvernement par les «meilleurs éléments». Parfois, même nous qui sommes anti-communistes et qui sommes venus ici avec de grands espoirs, croyons que nous avons le pire des gouvernements possibles. Nous ne partageons donc pas l'opinion du premier ministre qui prétend que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes . . . surtout pas pour les citoyens qui sont nés à l'étranger.

Deuxièmement, nous ne savons que faire. Je suis au pays depuis plus de 30 ans. Personne ne m'a jamais rien demandé publiquement et officiellement. Nous ne savons pas comment réagir ici. Nous ne voulons pas nous prétendre plus catholiques que le Pape. Nous ne voulons pas sembler plus patriotes que vous-mêmes. Mais nous voulons non pas un plus grand Canada, mais un meilleur Canada; et nous ne voyons pas ce qui vous empêche, à Ottawa, de faire de ce pays un des meilleurs au monde, avec le potentiel que nous avons.

Enfin, tout cela peut servir de préface. Maintenant, plus précisément, quand nous voyons ce que vous avez fait à vos propres femmes, ce que vous avez fait aux autochtones, devrait-on même prendre la peine de comparaître ici? Vous ne vous préoccupez certainement pas de nous plus que de vos propres femmes ni que des premiers Canadiens. Je vous parle donc, compte tenu de ces restrictions.

De plus, puisque nous faisons partie de cette association multiculturelle . . . C'est une association à laquelle ne veut appartenir aucun immigrant lancé sur la voie du succès, car ceux-là veulent tous passer la rampe et devenir comme vous et ne veulent surtout pas se mêler au dernier des derniers. Nous avons décidé de venir ici pour vous faire entendre ces choses que, normalement, vous n'entendez pas. Nous avons l'impression, à vrai dire, par votre attitude collective et sans faire de personnalité, que vous agissez comme ces spectateurs qui regardent passer l'empereur paré de ses nouveaux atours. Vous ne semblez avoir ni empathie ni sympathie pour ces gens qui ne sont pas représentés au sein de votre Comité, ni représentés au Parlement et qui ont, cependant, des problèmes.

Le président: Monsieur, je comprends fort bien que vous avez un auditoire ici et que vous avez devant vous un comité de la Chambre des communes, mais nous sommes un comité dont

[Text]

and investigate and get Canadians' viewpoints on pensions. If there is another committee, for instance on Senate reform, that should be coming to Fredericton, where you want to give your political viewpoints, I think that is fine. But would you restrict your remarks to the mandate given to us under the green paper on pensions.

Professor Bosnitch: Yes, I will.

I have here a clipping from the *MacLean's* from April 1981, and we see the caption "Trouble in Tomorrowland; Ottawa wants action on pension reform, but business wants to know who pays".

Well, what has happened in the meantime? We feel another committee, another task force, fact-finding team, is only prolonging the delay; and the action is imperative. I will be now more . . .

The Chairman: And bear in mind, Professor Passaris, because you are the spokesman for your group, that the committee members wish to have some questioning as well. That is why we wanted your remarks kept to between 10 and 15 minutes.

Professor Bosnitch: Fine. Well, I will speak now in pertinent terms.

This is nominally a land of immigrants, and we are the foundlings of the founding races. Now, is there anyone who would like to be a foundling? Obviously not. I never found a student who would like to be a Frenchman 10 years ago in this country, with equality of opportunity.

When we look at the pension scheme now—and we have given you, if you have read our brief, the two examples that we have had recently. One is a young man, a Christian from Lebanon. He was the best tailor in town. You seem to be incapable of producing good tailors. He worked for 19 years. The man made enough money, and he went out of business. This man is now 40. He came here at the age of 21. How can you expect this man, who is now aged 40, without any pension, to have 35 years of pensionable service in this country? So we have the impression that the government is manufacturing welfare cases; and obviously the productivity is high.

The second is a colleague of mine. He came to this university with seven years of non-pensionable service. Why? Because we do not have portability. Now he has been 17 years at this university. From a salary which is reserved for the faculty members who are not Canadian-born, his salary is \$52,000. When he is mandatorily retired—and it has never happened to a native in this province—his pension will be \$11,000. Is it becoming for a highly qualified professor at the university to come below the poverty level and to receive less than a garbage collector? Well, who tolerates it? We are impotent.

Furthermore, in addition to what our president has said, is it not possible in this country to have an Minister of Immigration

[Translation]

le mandat est d'étudier la question des pensions pour savoir ce qu'en pensent les Canadiens. S'il y a un autre comité, par exemple celui sur la réforme du Sénat, qui devrait venir à Fredericton, où vous voulez faire entendre vos idées politiques, c'est parfait. Mais pourriez-vous, s'il vous plaît, vous en tenir au mandat qui nous a été donné, celui d'étudier le Livre vert sur les pensions?

M. Bosnitch: Oui, en effet.

J'ai ici un article tiré du *MacLean's*, avril 1981, et nous y voyons le titre «Problèmes de l'avenir; Ottawa veut bouger sur la réforme des pensions, mais le monde des affaires veut savoir qui payera».

Bon, qu'est-il arrivé entre temps? D'après nous, un autre comité, un autre groupe de travail, une autre équipe d'enquête ne fait que prolonger l'agonie; il faut agir. Je me ferai maintenant . . .

Le président: N'oubliez pas, monsieur Passaris, parce que vous êtes le porte-parole de votre groupe, que les membres du Comité veulent vous poser certaines questions aussi. C'est pour cette raison que nous aurions souhaité que vous nous fassiez votre exposé en 10 ou 15 minutes.

M. Bosnitch: Parfait. Venons-en aux faits.

En principe, nous vivons dans un pays d'immigrants et nous sommes les derniers nés des races fondatrices. Y a-t-il un ici qui veuille être traité en enfant trouvé? Evidemment que non. Je n'ai pas encore vu d'étudiants qui voudraient se trouver dans la peau d'un Français il y a 10 ans, dans ce pays, avec l'égalité des chances.

Quand nous étudions maintenant les plans de pension . . . et si vous avez lu notre mémoire, vous y avez trouvé deux exemples que nous avons connus récemment. Dans un cas, c'est un jeune homme, un chrétien du Liban. C'était le meilleur tailleur en ville. Vous semblez incapable de vous donner de bons tailleurs. Il a travaillé pendant 19 ans. Il a fait assez d'argent et a abandonné les affaires. Il a maintenant 40 ans. Il est venu ici à l'âge de 21 ans. Comment pouvez-vous vous attendre à ce que cet homme, qui a maintenant 40 ans, sans pension, travaille pendant 35 ans pour se bâtir un fonds de pension ici? Nous avons donc l'impression que le gouvernement encourage le recours au bien-être social; et, évidemment, la productivité est élevée.

Le deuxième cas, c'est un collègue. Il est venu à cette université avec sept ans de service qui ne comptent pas pour sa pension. Pourquoi? Parce que nous n'avons pas la transférabilité. Il a maintenant 17 ans à cette université. D'un salaire réservé pour ces membres de la faculté qui ne sont pas nés au Canada, son salaire est de \$52,000. Lorsqu'il prendra obligatoirement sa retraite, comme il n'est pas né dans cette province, sa pension sera de \$11,000. Est-ce bien qu'un professeur d'université très bien qualifié se trouve vivre en-deça du seuil de la pauvreté et recevoir moins qu'un vidangeur? Enfin, qui le tolère? Nous sommes impotents.

De plus, en plus de ce qu'a dit notre président, ne serait-il pas possible dans ce pays d'avoir un ministre de l'immigration

[Texte]

who is an immigrant? You do not have the empathy, and very often lack sympathy to understand our position. I remember when Mr. Pickersgill was there; he said there was no baby like a Canadian baby. And do we ever learn that very soon. With all due reference to your status, I consider Mr. Axworthy veritably axe-worthy.

Who is speaking for us? Do you want to produce a mob of people who . . .

The Chairman: Professor, you are doing a disservice to your group. Believe you me, if I were your colleagues . . . You are not putting forward much . . .

Professor Bosnith: I am telling the truth. If it is not of interest to the Parliament of Canada, it is a very sad state of things.

The Chairman: Could I open up the questions to Miss MacDonald's side.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

Professor Passaris, I will address my questions to you. We have listened to the comments and read the brief that you have put before us. I realize that the issues you raise about private pension plans, as exemplified here, are questions that need addressing. There is no question that there are inequities in the system, and that is why the commission has been struck: to try to help redress this. What really has surprised me in both your presentation and that of your colleagues is that you have been looking at it, I would say, from a rather élitest point of view.

Some of us are very concerned about the present situation that is applicable to great numbers of new Canadians who come to this country and do not have adequate access to the public basic pension plans—I am talking about Old Age Security and GIS . . . beyond the opportunity, which they do not have, to get into private pension plans. But surely you must be more concerned about the basic public plan not being applicable to them in full measure when they reach the age of 65 than the private plan that will affect only a few of the people within the immigrant group who have managed to get into private pension plans. I am asking, why have you not addressed yourself to this situation, which is of great concern to us as members of the committee? Do you not realize the situation that applies, for instance, to so many immigrant women who come here as a result of immigration policy that now says family reunification shall be the major criterion for people coming to this country? When someone comes at the age of 55 or 60, they are not going to be able to receive the full old age pension. Surely this should be of prime consideration of your committee. Have you addressed yourself to that?

[Traduction]

qui soit un immigrant? Il n'y a pas d'empathie, il n'y a pas de sympathie et vous ne pouvez pas comprendre notre position. Je me souviens quand M. Pickersgill était là; il a dit qu'il n'y a aucun bébé au monde comme le bébé canadien. Et je vous jure, on ne tarde pas à nous faire la leçon. Avec tout le respect que je vous dois, je crois que M. Axworthy porte vraiment bien son nom: il est digne de la hache, car c'est ainsi que se traduit son nom.

Qui parle en notre nom? Voulez-vous encourager une émeute qui . . .

Le président: Monsieur, vous rendez fort mauvais service à votre groupe. Croyez-m'en, si j'étais un de vos collègues . . . Vous ne faites pas vraiment . . .

M. Bosnith: Je dis tout simplement la vérité. Si le Parlement du Canada ne s'y intéresse pas, c'est vraiment dommage.

Le président: J'aimerais passer aux questions en donnant tout d'abord la parole à M^{lle} MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Professeur Passaris, c'est à vous que je pose mes questions. Nous avons écouté les commentaires et lu le mémoire que vous nous avez présentés. Je comprends que les questions que vous soulevez ici concernant les plans de pension privés, comme vous nous en donnez les exemples, sont des questions qu'il faut résoudre. Il ne fait aucun doute qu'il y a des inégalités dans notre système et c'est pour cela qu'on a formé notre groupe d'étude: pour essayer de corriger ces problèmes. Ce qui m'a vraiment étonné, dans ce que vous et vos collègues nous avez présenté, c'est que vous étudiez cette question d'un point de vue plutôt élitiste, me semble-t-il.

Certains d'entre nous sont très préoccupés de la situation actuelle qui vaut pour un grand nombre de nouveaux Canadiens qui immigreront ici et n'ont pas suffisamment accès aux régimes de pensions publiques fondamentaux, c'est-à-dire la S.V. et le S.R.G., sauf pour l'accès qu'ils ont, mais qu'ils n'ont pas vraiment, de cotiser à des plans de pensions privés. Mais vous devez certainement vous soucier beaucoup plus de ce que le régime public de base ne s'applique pas à ces gens pleinement lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans et cela devrait vous préoccuper beaucoup plus, me semble-t-il, que la question des régimes privés qui ne toucheront que quelques personnes du groupe d'immigrants qui ont réussi à se doter de régimes privés. Je me demande pourquoi vous n'avez pas parlé de cette situation qui nous préoccupe énormément, nous les membres du Comité? Ne vous rendez-vous pas compte de la situation, par exemple, de tant d'immigrantes qui viennent ici à cause d'une politique d'immigration qui encourage la réunification des familles, qui devient un critère majeur pour les gens qui immigreront maintenant ici? Quand quelqu'un nous arrive à l'âge de 55 ou 60 ans, on ne pourra lui accorder une pleine pension de vieillesse. Ce doit être là un souci majeur pour votre comité. Avez-vous étudié ce problème?

[Text]

• 1420

Professor Passaris: Thank you for asking the question. It was my impression that in our very brief presentation to you, both in the written report and in the oral report, we attempted to cover all of those bases. There is no doubt in our minds that the problem you raise is certainly a very important one to . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But is it not more basic than anything else?

Professor Passaris: —the multicultural community in Canada.

Whether it is more basic or not I am not sure, Miss MacDonald, because the way that the immigration program was applied in the post-war period the people who were favoured in terms of being admitted to Canada were the ones who were of a younger age and had the occupational characteristics to become absorbed in the Canadian labour force. The immigration program has traditionally been oriented towards the manpower needs of the Canadian economy rather than to a large extent allowing for an umbrella influx of immigrants without it. That is the very essence of the selectivity we have in our immigration program here in Canada.

But the question of the years that are lacking in terms of being eligible for those pension schemes is certainly a matter of concern to us, as it is to you.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): This is the basic pension plan for all Canadians. I am talking now about what we all would think of as the basic safety net that establishes a certain income level after the age of 65. Many Canadians who have come here in recent years are not going to have access to that basic amount under the present legislation. Some will get one-quarter and not much more. Have you given any thought to how we might be able to redress that?—because we would like your assistance in dealing with that very real problem.

Professor Passaris: Could I refer this to Professor Bosnitch?

The Chairman: Yes.

Professor Bosnitch: Yes, Madam, we have addressed ourselves, but the time allotted to us and the time for the preparation of the brief was too short.

When people bring their dependants, with great effort, and they finally arrive at the age of 55, you do not have to worry about that. If a Chinese person brings his parents, they will not starve. That is point one. They will not end up in an old age pensioners home.

Furthermore, we also have relatives who are extraterritorially existing elsewhere. In this respect we have been blatantly discriminated against because we have continued to support them—and some of us were not born rich and became paupers here. We would not let them starve in Communist-dominated countries, but we could not get even income tax exemption.

I will quote you an example: You could claim exemption of the allowable amount for your aunt if she lives in Canada. I

[Translation]

M. Passaris: Merci de cette question. Il me semblait que dans notre brève présentation, aussi bien dans notre mémoire écrit que dans notre présentation orale, nous avons couvert tous ces points. Nous sommes bien d'accord que le problème que vous soulevez est certainement très important . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): N'est-ce pas en fait primordial?

M. Passaris: . . . pour la communauté multiculturelle du Canada.

Je ne sais pas si c'est primordial, mademoiselle MacDonald, car aux termes de l'application du programme d'immigration immédiatement après la guerre, on favorisait l'entrée au Canada de personnes plus jeunes qui arboraient les caractéristiques professionnelles nécessaires pour s'intégrer à la force active canadienne. Traditionnellement, on a orienté le programme d'immigration de façon à répondre aux besoins en main-d'oeuvre de l'économie canadienne, et de suivre une politique de porte ouverte aux immigrants. C'est le principe même de la sélectivité de notre programme d'immigration au Canada.

Toutefois, comme vous, nous nous inquiétons pour ceux qui ne pourront jamais accumuler les années nécessaires pour être admissibles à un régime de pension.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il s'agit du régime de pension fondamental pour tous les Canadiens. C'est ce qui devrait être le régime de sécurité qui assure un certain niveau de revenu après l'âge de 65 ans. Un grand nombre de Canadiens qui sont venus au pays récemment n'auront pas accès à ce revenu fondamental aux termes de la loi actuelle. Certains n'en recevront que le quart et pas beaucoup plus. Avez-vous étudié les moyens pour remédier à cela? Nous voulons votre aide pour régler ce problème très grave.

M. Passaris: Pourrais-je passer cette question au professeur Bosnitch?

Le président: Oui.

M. Bosnitch: Oui madame, nous avons étudié cet aspect mais le temps qu'on nous accorde ici, et le temps de préparation de notre mémoire, ont été trop courts.

Quant aux personnes qui, avec un grand effort, amènent finalement leurs propres parents ici, à l'âge de 55 ans, vous n'aurez jamais à vous inquiéter. Si un Chinois amène ses parents ici, il ne les laissera pas crever de faim. Ils ne les laisseront pas mourir dans un foyer de vieillards.

Qui plus est, nous avons des parents qui habitent ailleurs hors du pays. On a pratiqué la discrimination de fait contre nous, à cet égard, car nous avons continué à leur offrir un soutien financier . . . quoique certains de nous n'étions pas riches, et se sont appauvris ici. Nous ne laisserons pas nos parents mourir de faim dans des pays communistes, mais ici nous ne pouvons même pas obtenir une exemption d'impôt.

Je vous donne un exemple. Vous pourriez réclamer une exemption d'impôt et un certain montant si vous souteniez

[Texte]

always thought that all the aunts were equal, but some were less equal if they lived in Eastern Europe. They were totally dispossessed; some of them have never worked; they did not have any pensionable service. They lived on our charity, but we could not get that exemption.

This is contrary to the international obligations of Canada assumed by the ratification of the optional protocols of the United Nations' cabinet. I am a former lawyer: who could afford to exhaust legal remedies in this country before we could go directly to the United Nations like the Indians?

Therefore there is so much to be done, but these things somehow are not perceived as they are, and even we who are anti-Communist must quote Lenin: "Facts are very stubborn things". We cannot just smooth it over.

So we would like the Government of Canada to give special tax concessions to the people who bring their relatives, because we are officially recognized as a multicultural country, and in many civilizations people do not wish their parents to die. They support them just as the parents have supported them when they were young. So this must be taken into consideration.

This is a totally un-Canadian mentality, but once you have admitted so many foreigners you have somehow to make the allowances for different views.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Professor Passaris, I just want to get this . . . because I do not think I got an answer to my question. I really do not think that if a person comes to this country from then on they are going to be expected by many other Canadians to say that they become the responsibility of their family totally till the end of their lives, because that would be totally un-Canadian.

We have a situation where the pension legislation was changed from having been based on a premise where after you had been here for 10 years you could apply for the full Old Age Security; that no longer exists. We have also had a change in recent years in immigration policy which allows for a greater number of older people to enter the country. So we are facing an escalating problem of increasing numbers of older people coming in from other countries at the same time that the legislation will only give them a basic one-quarter of the Old Age Pension. For a variety of reasons many of them will not be able to depend totally on their families.

It was set up at that time on the basis that there would be reciprocal arrangements established with other countries for the exchange of pension benefits, but more and more we have seen that there are many countries which initially do not have social security system like Canada and therefore there can be no reciprocal arrangements.

What I am asking for in this question is to get some guidance from you in the multicultural community as to how this growing inequity can be redressed, whether we go back and revise the legislation, what we do. Some people have said that perhaps if new Canadians come to this country through the mechanism of family relationships then the family should

[Traduction]

votre tante qui vivait au Canada. On peut toujours penser que toutes les tantes étaient égales, mais certaines sont moins égales si elles habitent dans l'est de l'Europe. Elles sont complètement dépossédées; certaines n'ont jamais travaillé; elles n'ont pas eu droit à une pension. Elles vivaient de notre charité, mais pourtant nous pouvions obtenir cette exemption.

Ceci va à l'encontre des obligations internationales du Canada, selon les protocoles volontaires des Nations Unies qu'a ratifiés le Canada. J'étais avocat: mais qui pourrait se permettre d'épuiser tous les moyens légaux de notre pays avant de faire comme les Indiens et, s'adresser directement aux Nations Unies?

Donc, il y a beaucoup à faire, mais on ne semble pas percevoir les problèmes, et même nous qui sommes anti-communistes, nous avons cité Lénine: «Les faits ne s'effacent pas». Nous ne pouvons les cacher.

Nous demandons donc au gouvernement du Canada d'accorder des concessions fiscales spéciales aux personnes qui amènent leurs parents au Canada, étant donné que nous sommes un pays multiculturel, et que, en beaucoup de civilisations, on n'admet pas de laisser mourir ses parents. Ils en prennent soin, comme les parents en ont pris soin lorsqu'ils étaient jeunes. Il faut tenir compte de cela.

C'est une mentalité qui n'est pas du tout canadienne, mais puisque vous avez admis tellement d'étrangers, il est temps de tenir compte de leurs différentes moeurs.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Professeur Passaris, je ne crois pas que j'ai eu une réponse à ma question. Mais je ne crois pas que, si des gens immigreront au pays, dès lors, beaucoup d'autres Canadiens s'attendent à ce qu'ils deviennent totalement la responsabilité de leur famille jusqu'à la fin de leurs jours, car cela serait certainement la mentalité canadienne.

Déjà, la Loi sur les pensions était fondée sur l'hypothèse que toute personne habitant au pays pendant dix ans, pouvait jouir pleinement de la pension de vieillesse; ce n'est plus le cas. Qui plus est, récemment on a changé la politique sur l'immigration pour permettre à un plus grand nombre de personnes âgées d'entrer au pays. Le problème s'intensifie donc, car un nombre accru de personnes âgées arrivent d'autres pays, au moment même où la loi ne leur accordera qu'un quart de la pension de vieillesse. Pour bien des raisons, beaucoup d'entre eux en pourront pas dépendre complètement de leurs familles.

On avait établi la loi à ce moment-là, en prévision d'une entente réciproque avec d'autres pays sur l'échange des prestations de pension. Mais il faut admettre qu'un grand nombre de pays n'ont pas au départ, un système de sécurité sociale comme celui du Canada, et donc qu'il ne peut y avoir de réciprocité.

Je compte donc sur vous qui êtes de la communauté multiculturelle, pour nous offrir des solutions à cette injustice croissante, que ce soit de réviser la loi, ou que ce soit par d'autres moyens. Certains disent que si des nouveaux Canadiens sont amenés dans notre pays par leurs parents, alors la famille devrait en loi être rendue responsable. Toutefois, si nous ne

[Text]

in legislation be made responsible. But if we do not address this soon we are going to have a very, very difficult problem for a lot of people not long down the road and so that is why I was asking your advice.

Professor Passaris: I think this is a very serious problem. You mentioned that the concept of families looking after their old perhaps in countries other than Canada is a different one, one where the younger members take a responsibility for the older people in their families, and this is the concept I think Professor Bosnitch was referring to when he was referring to the Chinese community that continue in Canada to look after their older people according to the traditions and norms of their home country.

There is, if I am not mistaken, until the present time, an obligation when under the scheme of family reunification that the relative sponsoring parents or children is responsible for those people for a period of 8 to 10 years, if I am not mistaken, after they arrive in Canada. So they are his responsibility, and it is an addendum that the Canadian government will not have to bear them as a public charge or an economic burden, at least during that period of time. So perhaps this is one matter that could be addressed and perhaps removed to allow them to have equal opportunities and equal benefits on the basis of their age and on the basis, if not of their contribution to the economic wellbeing in Canada, of their relatives who have become Canadians and have brought them over here. Does that touch upon your . . . ?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am not sure it is going to resolve it completely, but we will certainly take a look at what you suggest.

The Chairman: Professor Passaris, we are going to take into account, of course, your presentation. I know that we intend to have other multicultural groups representing their viewpoints across the country. Therefore we will take your brief into consideration during our deliberations on pension reform. Because of the time permitting, we are going to have now to move on to our next group, but I thank you for appearing.

Professor Passaris: Thank you, Mr. Chairman.

Professor Bosnitch: Mr. Chairman, may I be allowed an oral reflection on the question of Madam MacDonald?

The Chairman: Yes, you may. We have one minute left.

Professor Bosnitch: I think her question is based on an apparent fallacy. You are the guardians of the gate; you admit those whom you want to admit. Therefore you know the financial position of those who want to bring their families and you can check. Furthermore, it is very important that, despite all the fulminating pronouncements about combatting discrimination on the basis of age—I came to Canada at the age of 30. All employers told me I was too old at the age of 30. Then when you see a man who is 55 who is Chinese but you do not seriously consider the possibility of employment for him if he is unilingual . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Mr. Chairman, I would just like to tell Dr. Bosnitch that I was minister

[Translation]

trouvons pas une solution bientôt, alors dans très peu de temps, un grand nombre de personnes auront de graves difficultés, et c'est pourquoi nous vous demandons votre conseil.

M. Passaris: C'est un problème très grave. Vous avez mentionné que dans d'autres pays que le Canada, les gens s'occupent de leurs vieillards d'une façon différente, car les jeunes sont responsables pour les vieillards de leurs familles. Rappelez-vous le concept qu'a avancé le professeur Bosnitch en parlant de la communauté chinoise, qui au Canada continue à s'occuper de ses vieillards selon les traditions et les moeurs de son pays natal.

Il me semble qu'il existe, si je ne me trompe, une obligation, aux termes de la réunification des familles, une obligation dis-je, du parent qui parraine l'immigration de ses parents ou de ses enfants d'en être responsable pour au moins 8 ou 10 ans. Ils ont cette responsabilité, et c'est un avantage pour le gouvernement canadien de ne pas avoir à s'en charger au moins durant cette période. Peut-être donc devrions-nous changer la loi pour permettre à ces gens d'avoir des chances et des prestations égales selon leur âge, sinon en fonction de leurs contributions au bien-être économique du Canada, au moins selon l'apport de leurs parents qui sont devenus Canadiens, et qui les ont amenés ici. Est-ce que ça répond . . . ?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je ne crois pas que ça réponde tout à fait à ma question, mais nous allons certainement en tenir compte.

Le président: Professeur Passaris, nous allons bien sûr tenir compte de vos recommandations. Nous avons l'intention d'inviter d'autres témoins représentant des groupes multiculturels, afin d'entendre leurs idées. Donc, nous tiendrons compte de votre mémoire dans nos délibérations sur la réforme des pensions. Le temps passe, et nous devons maintenant accueillir un autre groupe, mais nous vous remercions de votre présentation.

M. Passaris: Merci, monsieur le président.

M. Bosnitch: Monsieur le président, me permettriez-vous de répondre à la question de M^{me} MacDonald?

Le président: Oui, il vous reste une minute.

M. Bosnitch: Sa question se fonde sur un faux raisonnement. Vous êtes les gardiens de l'entrée au Canada, vous admettez qui vous voudrez. Donc vous connaissez la position financière de ceux qui veulent amener leurs familles au Canada, ou vous pouvez la vérifier. Qui plus est, malgré toutes les grandes déclarations au sujet de combattre la discrimination fondée sur l'âge, il est important de se rappeler que je suis venu au Canada à l'âge de 30 ans. Tous les employeurs me disaient que déjà j'étais trop vieux. Alors imaginez-vous une personne de 55 ans, un Chinois, vous ne pouvez pas sérieusement penser pouvoir l'employer, surtout s'il est unilingue . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Monsieur le président, je tiens à dire à M. Bosnitch que j'étais ministre au

[Texte]

at the time the government made the decision to allow 60,000 refugees to come here from southeast Asia, and I can tell you we did not stop to ask what their financial status was.

Professor Bosnitch: That is quite true, Madam, but if they remain dishwashers they will never reunify their families.

• 1430

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, we might have left them there, but we chose not to.

The Chairman: Can I now move on to the second group this afternoon, the Union of New Brunswick Indians. We have Donald Ward, Health Advisor. Graydon Nicholas has arrived as well.

Mr. Ward, if I can give you some idea of the format, what we would like you to do, if you could, is limit your opening remarks to roughly 10 minutes to allow 20 minutes for questioning by members of the committee.

Mr. Donald Ward (Health Advisor, Union of New Brunswick Indians): Thank you very much, Mr. Chairman.

My name is Donald Ward. I am a health adviser for the Indian people of New Brunswick, and my experiences vary. I used to be an Indian chief on my reserve and I know firsthand what some of the Indian people are faced with. It has been very challenging in the last two or three years trying to find out what health matters are at reserve level.

With me here is the President of the Union of New Brunswick Indians, Mr. Graydon Nicholas; and I have one observer at the back by the name of Hazen Crowley, who also works for National Health and Welfare.

The first thing we would like to point out is the fact that Indian people of this province are not allowed to pay into the Canada Pension Plan. They have not been allowed for the last 10 or 15 years. Prior to that, I really do not have any information in front of me; I have not really researched that far back as to why they are not allowed.

But recently we received a letter—it is in the docket there—from the Income Securities people in both Fredericton and Ottawa to the effect that they really do not have any objections as to why Indian people are not allowed to pay into the Canada Pension Plan. Resulting from all that, I suppose as Indian people we would like to be able to derive the benefits that are normally accorded to other Canadians, those benefits being survivor's benefits, death benefits and regular disability benefits. It is sad and unfortunate that Indian people of this province really do not have those things available to them.

The first letter on October 20 indicates . . . one of our chiefs, Everett Martin, made a presentation to the then Prime Minister, Joe Clark, on October 20, 1979; and essentially, that is what he was saying in that first letter. What that states is that Indian people were not allowed to make even voluntary payments to the Canada Pension Plan.

[Traduction]

moment où le gouvernement a décidé de recevoir 60,000 réfugiés du sud-est de l'Asie, et que nous n'avons pas pris le temps de demander quel était leur état financier.

M. Bosnitch: C'est tout à fait juste, madame, mais s'ils demeurent toujours plongeurs, ils ne pourront jamais réunir leurs familles.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non, on aurait bien pu les laisser là, mais nous avons préféré les amener ici.

Le président: Nous accueillons maintenant le deuxième groupe pour cet après-midi, l'Union des Indiens du Nouveau-Brunswick, représentée par M. Donald Ward, Conseiller en matière de santé. Je vois que M. Graydon Nicholas est là aussi.

Monsieur Ward, voici comment nous procédons. Nous vous demandons de limiter vos remarques préliminaires à environ 10 minutes, afin d'accorder 20 minutes pour les questions des députés.

M. Donald Ward (Conseiller en matière de santé, Union des Indiens du Nouveau-Brunswick): Merci beaucoup, monsieur le président.

Mon nom est Donald Ward. Je suis conseiller en matière de santé du peuple indien du Nouveau-Brunswick. J'ai une expérience très variée. J'ai déjà été chef de ma réserve, et j'ai donc vécu les problèmes auxquels le peuple indien doit faire face. Ce fut un réel défi depuis deux ou trois ans, de tenter de découvrir la situation en matière de santé sur les réserves.

M'accompagne le président de l'Union des Indiens du Nouveau-Brunswick, M. Graydon Nicholas; et assis à l'arrière, il y a Hazen Crowley, observateur qui travaille aussi pour le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social.

Nous voulons d'abord vous faire remarquer que le peuple indien de cette province n'a pas le droit de contribuer au Régime de pensions du Canada. Cela dure depuis 10 ou 15 ans. Je ne sais pas quelles étaient les modalités avant cela; je n'ai pas recherché plus loin que ce moment.

Toutefois, récemment nous avons reçu une lettre, qui fait partie du dossier, des responsables d'un programme de la sécurité du revenu de Fredericton, comme d'Ottawa, qui nous disait qu'il n'y avait vraiment aucune objection à ce que les peuples indiens participent au Régime de pensions du Canada. Donc, nous le peuple indien, voulons recevoir les mêmes bénéfices que tout autre Canadien, les prestations de survivant, les prestations de décès et les prestations normales en cas d'incapacité. Il est vraiment triste, et malheureux, que les autochtones de cette province ne puissent jouir de ces bénéfices.

La première lettre, du 20 octobre, indique qu'un de nos chefs, Everett Martin, avait fait une présentation au premier ministre du temps, Joe Clark, le 20 octobre 1979; et j'ai répété essentiellement ce qu'il disait dans cette première lettre, c'est-à-dire qu'on n'a jamais permis aux peuples autochtones de

[Text]

In the second letter, you can see the information on disability pensions. On February 1, 1981, the federal Disabled Persons Act and the Blind Persons Act were terminated completely in this province; or they were going to be terminated, and finally, eventually they were. Indian people are not given an opportunity to even apply for disability pensions through the province. However, those they had on stream are still given a disability pension. The federal government at that time stated to the province that these people should be under social assistance or something, and we feel maybe they should be under some kind of disability pension. It goes on from there.

The last letter is from Mr. Allen, Director General of Policy, Liaison and Development in Ottawa of the Income Securities Branch. On June 17, he wrote a letter to us stating there is no fundamental objection to Indians here in New Brunswick paying into the Canada Pension Plan. However, he pointed out one thing. He said Revenue Canada always have under the Income Tax Act—maybe the president can explain that. Under the Income Tax act, Indian people are not obligated to pay income tax; therefore, normally if you pay into the Canada Pension Plan, it is usually sent back.

The other thing is that Indian people of this province have gone to the United States to work sometimes, and they are not able to bring back here the benefits they pay into the social security plan over there. That is the other concern they have.

That is basically it. Our main objection is the fact that we are not given the same kind of treatment as other Canadians or other people in Canada.

The Chairman: Mr. Ward, thank you for appearing here. Just from the reaction of my colleagues at the table here, I think very few of us were aware of this problem prior to your bringing it forward here today.

I am going to ask Mr. Dantzer and Mr. Miller, in that order, to begin the questioning. I am going to have some time here to read the reply from Bob Allen while they are doing that.

Vince.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

I think I agree with the chairman; I think most of us did not realize. But then when I think about it, you do not file income tax either, do you, on the basis of money earned on the reserve?

Mr. Ward: We do not file income tax for wages earned on the reserve, no.

Mr. Dantzer: But you do so on wages earned outside the reserve?

Mr. Ward: Off the reserve we do, yes.

[Translation]

même contribuer volontairement au Régime de pensions du Canada.

La seconde lettre porte sur les pensions d'invalidité. Le 1^{er} février 1981, on prévoyait révoquer les lois fédérales sur les invalides, et sur les aveugles dans cette province; ce qui fut fait éventuellement. Les autochtones n'ont même pas eu l'occasion de faire de demande pour des pensions d'invalidité par le biais de la province. Toutefois, on accorde toujours des prestations d'invalidité à ceux qui en recevaient déjà. À ce moment-là, le gouvernement fédéral a déclaré à la province que toutes ces personnes devraient faire l'objet d'assistance sociale, mais nous, nous pensons que peut-être devraient-ils recevoir une pension d'invalidité quelconque. Et l'histoire se continue.

La dernière lettre nous vient de M. Allen, Directeur général de la planification, de la liaison et du développement des programmes de la sécurité du revenu à Ottawa. Le 17 juin, il nous écrivait qu'il n'avait aucune objection fondamentale à ce que les Indiens du Nouveau-Brunswick contribuent au Régime de pensions du Canada. Toutefois, il soulignait que Revenu Canada s'y oppose aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu. Notre président pourra expliquer cet aspect. Aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu, les autochtones ne sont pas obligés de payer de l'impôt; donc, à quiconque paie des cotisations au Régime de pensions du Canada, normalement on les leur redonne.

Deuxièmement, les Indiens de cette province parfois se sont rendus aux États-Unis pour travailler, mais ils n'ont pas pu transférer les contributions qu'ils avaient payées dans le système de sécurité sociale des Américains. Cela aussi nous préoccupe.

Voilà donc le fond de notre mémoire. Nous nous opposons principalement au fait que nous ne sommes pas traités de la même façon que les autres Canadiens.

Le président: Merci, monsieur Ward, d'avoir comparu. Selon la réaction que je lis sur le visage de mes collègues, très peu étaient au courant du problème que vous avez soulevé ici aujourd'hui.

Je vais céder d'abord la parole à M. Dantzer, ensuite à M. Miller pour commencer. Ainsi, j'aurai le temps de lire la réponse de M. Bob Allen.

Vince.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

Je suis d'accord avec le président, la plupart d'entre nous ne le savions pas. Par contre, si on y pense, vous ne soumettez pas de déclaration d'impôt au sujet des revenus gagnés sur la réserve?

M. Ward: C'est ça, nous ne complétons pas de rapport d'impôt sur les revenus gagnés sur la réserve.

M. Dantzer: Mais vous en payez sur les revenus gagnés hors réserve?

M. Ward: Oui.

[Texte]

Mr. Dantzer: Insofar, then, as you file that income tax, I suppose you would then pay into the Canada Pension Plan at that time, if you pay income tax.

Mr. Graydon Nicholas (President, Union of New Brunswick Indians): Perhaps, Mr. Chairman, I could comment on that.

Initially, we used to pay into the Canada Pension Plan while our offices were located on this side of the river; but when we moved our offices to the St. Mary's Indian Reserve across the river, then the taxation people told us, because we were not subject to taxation, then we could not continue to contribute. In fact, they refunded all our contributions, which we did not like at all. Really, the Canada Pension Plan is not based on taxation; it is only administered through the taxation system.

Mr. Dantzer: That is the method of collecting; I think the Department of Revenue collects it.

Mr. Nicholas: Yes.

Mr. Dantzer: What it is based on, though, is income; and you would have to reveal your income in order for them to know what kind of contribution you should make to the Canada Pension Plan, because it varies as to how much you earn up to the limit, which is around \$20,000.

Mr. Nicholas: Even in a situation of those who make income—personally, I earn income over and above what I get paid for the work at the reserve level. For example, I lecture at university, and what meager amount I make there I contribute to the Canada Pension Plan. So the amount of income you make is not really a determinant of whether or not you have the right to contribute, and that is our objection. Our income is there. It is totally exempt for the purpose of taxation, but the income is there.

Mr. Dantzer: I do not know about your situation, but for most Canadians, what they contribute certainly depends on how much they make.

Mr. Nicholas: That is true.

Mr. Dantzer: That is true. According to Allen here—I am not disagreeing, but Allen says there has been some reluctance to reveal the income earned on reserve. Does he not indicate that?

Mr. Nicholas: He states that in his letter, but it is not true. In fact, I think our records will indicate that over the past eight years we have been more than willing to work with the taxation people from St. John and other districts, and there have been no problems. What has happened is they have discouraged Indians from paying into the fund.

Mr. Dantzer: Okay, my next question is: How big a problem is this? How many people are affected? Have you figures of how many would like to contribute to the Canada Pension Plan?

[Traduction]

M. Dantzer: Alors en autant que vous remettez un rapport d'impôt, vous devez en même temps payer des cotisations au Régime de pensions du Canada, si vous payez des impôts.

M. Graydon Nicholas (Président, Union des Indiens du Nouveau-Brunswick): Permettez-moi de répondre à cette question, monsieur le président.

Au début, lorsque nos bureaux étaient situés de ce côté de la rivière, nous payions nos cotisations au Régime de pensions du Canada; et lorsque nous avons déménagé nos bureaux sur la réserve indienne de St. Mary's, les fonctionnaires de l'impôt nous ont dit qu'étant donné que nous n'étions plus assujettis à l'impôt, nous ne pouvions plus continuer à contribuer. En fait, il nous ont remis toutes nos contributions, ce qui ne faisait pas du tout l'affaire. En fait, le Régime de pensions n'est pas fondé sur l'imposition; il est administré seulement par le truchement du système d'imposition.

M. Dantzer: C'est la méthode utilisée pour collecter les contributions; cela incombe au ministère du Revenu.

M. Nicholas: Oui.

M. Dantzer: Toutefois, les contributions se fondent effectivement sur le revenu; et pour déterminer quelle serait votre contribution au Régime de pensions du Canada, vous devez déclarer votre revenu, car ces contributions varieront selon le revenu, jusqu'à concurrence de \$20,000 par année.

M. Nicholas: Même dans une situation où nous avons un revenu... Personnellement, je gagne un autre revenu en plus de ce que je reçois pour mon travail sur la réserve. Par exemple, j'enseigne à l'université, et le peu qu'on me remet, je le contribue au Régime de pensions du Canada. Donc ce n'est pas nécessairement le montant de revenu qui détermine si oui ou non on a le droit de contribuer, et c'est là notre objection principale. Nous avons le revenu. Ce revenu est exempt d'impôt, mais le revenu est là.

M. Dantzer: Je ne connais pas votre situation, mais pour la plupart des Canadiens, leur contribution dépend certainement du montant de leur revenu.

M. Nicholas: C'est juste.

M. Dantzer: C'est juste. Mais selon M. Allen, et je ne suis pas d'accord, mais M. Allen semble dire que les Indiens hésitent à révéler le revenu qu'ils gagnent sur la réserve. N'est-ce pas ce qu'il dit?

M. Nicholas: Oui, il dit cela dans sa lettre, mais ce n'est pas vrai. En fait, nos dossiers indiquent qu'au cours des huit dernières années, nous avons fait tous les efforts pour nous concerter avec les fonctionnaires de l'impôt de Saint-Jean et des autres districts, et nous n'avons eu aucune difficulté. Toutefois, ils découragent les Indiens de payer une contribution au fonds de pension.

M. Dantzer: Très bien, alors ma prochaine question est la suivante: quelle est la gravité du problème? Combien de personnes sont affectées? Avez-vous des chiffres sur le nombre de gens qui voudraient contribuer au Régime de pensions du Canada?

[Text]

Mr. Ward: A lot of Indian people at reserve level are disabled, simply because of the fact that—for example, if some person has a heart attack and he has a large family, he really does not have anything else to turn to other than . . . Indian Affairs is saying to us that we have to apply to welfare. That is about the only thing, although during that period of working years he was not allowed to contribute, even if he worked in the United States.

One thing you have to look at here is the high unemployment at the reserve level. It is 85%, 95% and 100%; and if Indian people are not given an opportunity to pay into it, then that is clearcut discrimination, really.

• 1440

Mr. Dantzer: You did not answer my question. How big is the problem?

Mr. Ward: It is a very big problem.

Mr. Dantzer: But in terms of numbers?

Mr. Ward: You are looking at a very large percentage. We really do not have—I would say you are looking at somewhere around 15% to 20%.

Mr. Dantzer: Of what?

Mr. Ward: Of the population of New Brunswick.

Mr. Nicholas: The Indian population.

Mr. Dantzer: How big is the Indian population?

Mr. Ward: About 5,000 to 6,000 people.

Mr. Dantzer: So roughly 1,000 people earn a sufficient amount of money on the reserve—they would be prepared to reveal that money?

Mr. Nicholas: Oh, yes; there is no problem.

Mr. Ward: Well, really they have not earned any money, sir, because they have not worked.

Mr. Dantzer: If you do not earn any money, you do not get any contributions under the plan. That is just like anywhere else in Canada; if you are unemployed, you are not paying into it.

Mr. Nicholas: Mr. Chairman, on that, I think the intent of this commission is to reform; I do not think it is necessarily to perpetuate the system that is there now. I think what we are trying to say is reform the present plan so that it is accommodating to us who are prepared to contribute and it is not necessarily continuing to penalize us or victimize us because of the present injustice.

Mr. Dantzer: What I am trying to say is you are not unique. I have many, many letters in my office by unemployed people saying, why can I not continue to contribute while I am unemployed; why should I be penalized when I am 65 because for a period of time I was not able to be employed; I expect to be employed later, and I could still contribute if you would allow me to. I think that is a very good point. I think it is one we should look at.

[Translation]

M. Ward: Un grand nombre d'Indiens sur la réserve sont handicapés, par exemple, les personnes qui ont pu faire une crise cardiaque, et qui ont une grande famille, et n'ont vraiment aucun autre soutien financier, sauf comme nous l'a dit le ministère des Affaires indiennes, de demander de l'assistance sociale. C'est la seule solution, quoique pendant une certaine période de travail, on ne lui permettait pas de contribuer, même pour le temps où il a travaillé aux États-Unis.

Il faut se souvenir aussi du haut taux de chômage sur les réserves, qui s'élève à 85, 95 et même 100 p. 100; alors si les Indiens n'ont pas l'occasion de payer des contributions, il semble que c'est une discrimination très évidente.

M. Dantzer: Vous n'avez pas répondu à ma question. Quelle est l'importance du problème?

M. Ward: Il affecte beaucoup de personnes.

M. Dantzer: Mais plus précisément?

M. Ward: Il s'agit d'un pourcentage élevé. Nous n'avons pas vraiment de . . . Je dirais qu'il s'agit d'environ 15 à 20 p. 100.

M. Dantzer: De quoi?

M. Ward: De la population du Nouveau-Brunswick.

M. Nicholas: La population indienne.

M. Dantzer: Quelle est la population indienne?

M. Ward: Entre 5 000 et 6 000 personnes.

M. Dantzer: Donc, à peu près 1 000 personnes gagnent un revenu suffisant dans la réserve . . . Seraient-elles prêtes à révéler le montant?

M. Nicholas: Oui, certainement.

M. Ward: Eh bien, ils n'ont pas vraiment gagné de l'argent, monsieur, puisqu'ils n'ont pas travaillé.

M. Dantzer: Si on ne gagne pas d'argent, on n'a pas la possibilité de cotiser au régime. Il en est de même partout au Canada; si on est chômeur, on n'y cotise pas.

M. Nicholas: Monsieur le président, je crois que cette commission s'occupe de la réforme; il ne semble pas nécessaire de perpétuer le régime actuel. Nous suggérons que ce régime soit réformé de façon à accommoder ceux d'entre nous qui sommes préparés à cotiser, afin que nous ne soyons plus pénalisés à cause de l'injustice actuelle.

M. Dantzer: Je vous fais remarquer que votre cas n'est pas unique. Je reçois de très nombreuses lettres de la part de chômeurs qui demandent pourquoi ils ne peuvent pas continuer à cotiser pendant leur période de chômage; ils demandent pourquoi ils devraient être pénalisés à l'âge de 65 ans à cause d'une période pendant laquelle ils n'ont pas pu trouver d'emploi; ils s'attendent à avoir un emploi plus tard et voudraient cotiser au régime s'ils en avaient la possibilité. Je

[Texte]

Mr. Nicholas: I think other witnesses have raised the point that housewives should be able to contribute as well. I think those are all towards reform. But what happens is our people do not have the chance to contribute even when they are working, whereas the non-Indian at least does.

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

We have just received the brief now, and I do not think any of us have really had an opportunity to study it all that thoroughly. I would like to clarify in my own mind the problem. I understand income earned on the reserve is not considered to be earnings that you can contribute towards the Canada Pension Plan.

Mr. Ward: Right.

Mr. Miller: Off the reserve, moneys earned there can be considered to be earnings towards the Canada Pension Plan.

Could you explain the taxation differences between on-reserve income and off-reserve income? There seems to be a corollation between whether you are paying CPP or not and income tax, as well.

Mr. Nicholas: What happens is under the federal Indian Act there is a Section 87 which says that income from an interest that an Indian has on a reserve is not subject to the Income Tax Act. For example, an Indian who works on the reserve still has to file. However, when he puts down his exemptions, he exempts his total income, because it is exempt under Section 87 of the act, and there is a corresponding section under the Income Tax Act as well which allows for the exemption to occur. That is basically the law. For an Indian working off the reserve, he is subject to income tax, and he is also subject to making contributions to UIC or to Canada Pension Plan.

Mr. Miller: So your proposition is that you should be able to pay contributions based on what you are making on reserve, but the tax scheme should not be changed for that income on reserve?

Mr. Nicholas: The basis of the Canada Pension Plan is not taxation. That is not the intent of the Canada Pension Plan. It is only administration-wise that taxation comes in.

Mr. Miller: What has been the response? What has been the response when you make that proposition to the federal government, whether it is welfare or Revenue Canada?

Mr. Nicholas: The initial response, as Mr. Ward has indicated, was with the then prime minister, the Honourable Joe Clark, here in Fredericton in 1979. He was going to authorize his people to look into it. Unfortunately a change of government occurred and that never took place. When we followed it up with the subsequent Minister of Health and

[Traduction]

crois que c'est une position très valable que nous devons examiner.

M. Nicholas: Je crois que d'autres témoins ont également fait remarquer que les femmes au foyer devraient pouvoir cotiser aussi. Ce sont toutes des mesures qui contribuent à la réforme. Mais ce qui se passe, c'est que nos gens n'ont même pas la possibilité de cotiser pendant qu'ils travaillent tandis que le non-Indien peut le faire.

M. Dantzer: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Nous venons de recevoir le mémoire maintenant et je ne crois pas que nous ayons pu vraiment l'étudier. J'aimerais que vous m'expliquiez quelque chose. Apparemment, le revenu gagné dans la réserve n'est pas considéré comme un revenu qui vous donne le droit de cotiser au régime de pensions du Canada.

M. Ward: Oui.

M. Miller: Mais l'argent gagné à l'extérieur de la réserve est considéré comme un revenu qui vous donne le droit de cotiser au régime de pensions du Canada.

Pouvez-vous nous expliquer la différence du traitement fiscal prévu pour le revenu gagné à la réserve et le revenu gagné à l'extérieur de la réserve? Il semblerait y avoir un lien entre le fait de payer ou non l'impôt sur le revenu et la possibilité de cotiser au RPC.

M. Nicholas: L'article 87 de la Loi fédérale sur les Indiens stipule que le revenu provenant d'un intérêt que possède un indien dans une réserve est exempté de la loi de l'impôt sur le revenu. Un Indien qui travaille dans la réserve est quand même tenu de faire une déclaration fiscale. Mais son revenu total est exempté en vertu de l'article 87 de la loi et de l'article analogue de la Loi de l'impôt sur le revenu qui permet cette exemption. Voilà ce que dit la loi. Un indien qui travaille à l'extérieur de la réserve doit payer l'impôt sur le revenu et cotiser également à l'assurance-chômage et au RPC.

M. Miller: Ainsi, vous proposez que vous puissiez cotiser au régime en fonction de votre revenu gagné dans la réserve mais que le régime fiscal ne soit pas modifié?

M. Nicholas: Le Régime de pensions du Canada n'est pas fondé sur la taxation. Ce n'est pas l'intention du Régime de pensions du Canada. L'impôt sur le revenu n'intervient que d'un point de vue administratif.

M. Miller: Quelle a été la réponse? Que vous répond-on quand vous faites cette proposition au gouvernement fédéral, qu'il s'agisse du ministère du Bien-être ou du Revenu national?

M. Nicholas: Comme l'a dit M. Ward, la première réponse a été donnée par le Premier ministre de l'époque, l'Honorable Joe Clark, lors de sa visite à Fredericton en 1979. Il allait autoriser ses fonctionnaires à étudier la question. Malheureusement, il y a eu un changement de gouvernement depuis, et cela ne s'est pas matérialisé. Quand nous y avons donné suite

[Text]

Welfare, there was no satisfaction at all. For the past two years we have been applying political pressure for this accommodation, and each time they give us the excuse of the taxation law. So we have been pushing for this for quite some time now.

Mr. Miller: Thank you. I think I understand the train of thought here.

The Chairman: I want to be clear on this request. You mention that you have an unemployment problem on the reserves far greater than the rest of Canadian society, and I agree with that. Let us assume you have 85% unemployment on your reserve.

Mr. Ward: Sorry. We do not assume. There is an 85% to 90% unemployment problem.

The Chairman: Then are you talking that you want the people who are working and have some income to be able to pay into the Canada Pension Plan?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Or everybody.

The Chairman: Or everybody.

Mr. Ward: For example, even the Government of Canada gives short-term work projects sometimes and we are not able to pay in even on short-term work projects, for example the Canada initiative program or whatever. We are not able to pay into it even at those times. When Indian people do become disabled, that is when they turn to people like me, for example, who work for the association, or they turn to Indian Affairs or they turn to other people for assistance. Unfortunately the only recourse they have is welfare, really.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think that is the point we were trying to get clarified.

Could you tell us if what you would like to see is that those who are on social assistance on the reserve . . . whose income is social assistance—that if they wish to contribute to the Canada Pension Plan out of their social assistance income, they should be able to do so? Is that what you are saying? No matter what it is they have, whether it is earned income or it is social assistance, because they are unemployed, they should at least have the right to be able to contribute to the Canada Pension Plan from whatever funds they have?

Mr. Nicholas: Yes, Miss MacDonald, that is what we would like to see: a voluntary system where those who are able to can do it. What happens is when our people, for example, die now, there is absolutely no assistance.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I understand.

Mr. Nicholas: There is no help for the survivors. The funeral costs are—they just cannot afford them.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I understand.

[Translation]

auprès du nouveau ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, nous n'avons pas du tout obtenu de réponse favorable. Depuis 2 ans nous exerçons des pressions en vue d'obtenir ce changement et chaque fois on invoque comme prétexte la loi en matière de taxation. C'est une mesure pour laquelle nous luttons depuis quelque temps déjà.

M. Miller: Merci. Je crois que j'ai bien compris votre point de vue.

Le président: Je voudrais une précision. Vous dites que le problème du chômage dans les réserves dépasse de loin celui qui est connu par le reste de la société canadienne et je suis d'accord là-dessus. Admettons que vous ayez un taux de chômage de 85 p. 100 dans votre réserve.

M. Ward: Désolé, il n'est pas nécessaire d'avoir recours à une hypothèse. Nous avons bien un taux de chômage d'entre 85 et 90 p. 100.

Le président: Vous dites que vous voulez que les gens qui travaillent et qui disposent d'un certain revenu puissent cotiser au Régime de pensions du Canada?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): En fait, tout le monde.

Le président: Ou tout le monde.

M. Ward: Par exemple, même le gouvernement du Canada offre parfois des projets à court terme pour la création d'emplois et il n'est même pas possible de cotiser pendant ces brèves périodes où un programme du gouvernement fait travailler une partie de la population. Nous ne pouvons même pas cotiser à ces moments-là. Quand les indiens deviennent invalides, ils se tournent vers des personnes comme moi, par exemple, qui travaillent pour l'association, ou vers le ministère des Affaires indiennes ou vers d'autres pour obtenir de l'aide. Malheureusement, leur seul recours possible est l'assistance sociale.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je crois que c'est à ce propos que nous voulons une précision.

Voulez-vous que les assistés sociaux de la réserve, les personnes dont le revenu provient de l'assistance sociale puissent cotiser au Régime de pensions du Canada à partir de ce revenu, s'ils le veulent? Est-ce cela que vous dites? Quel que soit le revenu, qu'il provienne d'un emploi ou de l'assistance sociale, ils devraient au moins avoir le droit de cotiser au régime des pensions du Canada?

M. Nicholas: Oui, mademoiselle MacDonald, c'est ce que nous voudrions: un système volontaire qui donne la possibilité de cotiser à tous ceux qui peuvent le faire. Maintenant, lors du décès de nos gens, il n'y a absolument aucune aide.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je comprends.

M. Nicholas: Les survivants n'ont aucune aide. Les frais d'obsèques sont . . . Ils ne peuvent simplement pas les payer.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je comprends.

[Texte]

Mr. Nicholas: So there is no way you can plan for your survivors.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Nicholas, I can sympathize. I understand the problem, because I represent the constituency in which Ekasoni and No. 2 are both located, and I know about the unemployment; I know about the problem. And it is a great problem; there is no question about it. The only thing is, what we are doing, as we are asked to do perhaps with a homemakers' pension, is to change the CPP to a position where at the present time it is a contributory plan for those who are earning a salary during their working life. You are saying that regardless of whether a person is working or not, if they have an income, they should be able to contribute to the Canada Pension Plan. Is that correct?

Mr. Nicholas: Yes. I think this is what we are suggesting. It has been hard to get a national consensus among Indians across the country . . .

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Nicholas: —because we have done that at numerous conferences and we have not succeeded for the past three years. We had tried to get national offices to submit this to the minister for consideration. We are running into stumbling blocks. So your commission . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Is that because they feel it will somehow jeopardize the tax privileges that pertain to Indian people now? Is that the reason why they cannot reach agreement?

Mr. Nicholas: I think it might very well be, because when you look at this letter dated June 17, they are saying now it is because we do not want to reveal what our income is; and that is not true. We file. For example, when the women apply for the child tax credit, they have to file.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes.

Mr. Nicholas: So they have to reveal how much they are getting anyway. It is just that their income is exempt totally. So they have thrown in another obstacle here. Initially they said, well, we cannot accommodate you at all, because you are Indians living on reserves. But now they are coming up with a second excuse. We do not know. We know for sure the Canada Pension Plan is not for taxation purposes.

Mr. Dantzer: Suppose we recommend this, though. Are the rest of the bands going to be on top of us, saying we do not want that?

Mr. Nicholas: This is why we think it should be a voluntary program.

Mr. MacLellan: My concern is is there enough—I know in my constituency the problem is to have funds available, Mr. Nicholas to make the payments to the Canada Pension Plan, in a lot of cases.

[Traduction]

M. Nicholas: Il n'est donc pas possible de prévoir quelque chose pour les survivants.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Monsieur Nicholas, je compatis avec vous. Je comprends le problème, car je représente la circonscription dans laquelle se trouve Ekasoni et le n° 2, et je connais très bien le chômage et tous les problèmes connexes. C'est un problème très épineux, sans aucun doute. Comme dans le cas d'une pension pour les personnes au foyer, on nous demande de modifier la nature du RPC, qui est actuellement un régime contributif pour ceux qui gagnent un salaire pendant leur vie professionnelle. Vous dites que même si une personne ne travaille pas, si elle a un revenu, elle devrait pouvoir cotiser au régime des pensions du Canada, c'est bien cela?

M. Nicholas: Oui, je crois que c'est cela que nous proposons. Il a été difficile d'obtenir un consensus national chez tous les indiens au Canada . . .

M. MacLellan: Oui.

M. Nicholas: . . . nous avons fait de nombreuses tentatives lors de nos conférences, mais nous n'avons pas réussi au cours des 3 dernières années. Nous avons essayé de persuader des organismes nationaux de soumettre cette proposition aux ministres pour étude. Nous nous heurtons à des obstacles. Donc votre commission . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Est-ce parce qu'ils estiment que cela mettrait en danger les privilèges fiscaux maintenant accordés aux indiens? Est-ce là la raison de l'impossibilité d'en arriver à un accord?

M. Nicholas: Il se peut fort bien, car on dit dans cette lettre en date du 17 juin que c'est parce que nous ne voulons pas révéler notre revenu, ce qui n'est pas vrai. Nous faisons une déclaration fiscale. Par exemple, quand les femmes demandent leur crédit fiscal pour enfants, elles doivent remplir une déclaration d'impôt.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui.

M. Nicholas: Elles doivent donc révéler leur revenu. Il se trouve simplement que leur revenu est totalement exempté. Ainsi on a créé un autre obstacle. Au début, on a dit: nous ne pouvons pas vous donner satisfaction, parce que vous êtes des Indiens habitant des réserves. Mais maintenant, on a trouvé un nouveau prétexte. Nous savons pertinemment que le Régime de pensions du Canada n'a pas de rapport avec la taxation.

M. Dantzer: Supposons que nous fassions cette recommandation, les autres bandes vont-elles nous attaquer en disant qu'elles ne veulent pas ce changement?

M. Nicholas: C'est pour cela que nous sommes en faveur d'une contribution facultative.

M. MacLellan: Je me demande s'il y a assez de . . . Je sais que, dans ma circonscription, il est difficile d'obtenir l'argent nécessaire pour cotiser au Régime de pensions du Canada, dans bien des cas.

[Text]

Mr. Nicholas: For example, if you take a fund like the NEEDS projects that are now operating on reserve, because of provincial legislation those workers have to pay to workmen's compensation, which is a provincial plan. Those project funds are developed accordingly for different contributions. So I do not see why similar budgetary considerations cannot be done for CPP.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Ward, we do have a problem in this task force trying to mete out equity and fairness among all Canadians. In the Province of Newfoundland and Labrador, it was indicated that the native peoples there, the Inuit mostly, lived off hunting, trapping, sometimes fishing, and they described their cash harvest as always such that it was below the line requiring contributions to the CPP. What do we do with these people? It was also pointed out that the CPP and the GIS moneys were usually used to assist families rather than the specific beneficiary.

Now, then, I hear—and we certainly did not appreciate that there was a difference and distinction with CPP on reservations and off reservations, but I would like you to react to this situation.

On the reservations it is pointed out that you have this high rate of unemployment, that contributions to the CPP should not be a qualification factor, that all Indians perhaps on those reserves should be entitled to the benefits of CPP. First of all, you mentioned that some Indians are making money off reservation, and it is agreed that the application of the money paid to them, or received by way of income off reservation, is subject to the CPP qualifications, and they are entitled to the benefits if they do qualify. That is fair.

• 1450

Are you prepared to make a distinction among your people, that those who live on reserves would get CPP benefits with no contribution from those who live off reserves; that those who earn and make contributions should not receive the same entitlement? How do we distinguish between your people and Inuit people?

Mr. Nicholas: Of course we can only speak for the Indian people whom we represent in this province. I will give you an analogy. Our people, no matter whether you live on or off reserve, you have to contribute to unemployment insurance. Now, that unemployment insurance that is then collected at the reserve level is subject to the Income Tax Act, so it does not matter. A little while ago one of your colleagues raised this question: Should it be subject to tax or not? There is only one form of government plan—all people have to contribute at the reserve level, irrespective of the tax exemption under the Indian Act. This is why we say the Canada Pension Plan is not taxation. Perhaps the benefits you receive are subject to tax, just like the ones on UIC are subject to tax, but it should make no distinction to us whether you live on reserve or off reserve.

[Translation]

M. Nicholas: Par exemple, si on prend les projets du programme RELAIS dans les réserves, la loi provinciale oblige les travailleurs à cotiser à l'assurance sur les accidents du travail. Le financement de ces projets est donc élaboré en fonction de différentes cotisations. Je ne vois pas pourquoi il ne serait pas possible de faire les mêmes calculs budgétaires dans les cas du RPC.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Monsieur Ward, les membres de ce groupe de travail sont dans la situation difficile de devoir assurer un traitement juste et équitable pour tous les Canadiens. Dans la province de Terre-Neuve et du Labrador, on nous disait que les peuples indigènes, les Inuit surtout, vivaient de la chasse, du piégeage et parfois de la pêche, et que leur revenu était toujours en-dessous du seuil fixé pour les cotisations au RPC. Que faut-il faire pour ces gens? On nous signalait aussi que les chèques du RPC et du SRG servaient généralement à aider les familles plutôt que le seul bénéficiaire.

Eh bien, nous n'étions certainement pas au courant de la distinction établie entre le revenu gagné dans la réserve et à l'extérieur de la réserve pour les fins du RPC.

On nous indique qu'il y a un taux de chômage élevé dans les réserves et que peut-être tous les Indiens des réserves devraient avoir le droit d'obtenir des prestations du RPC sans qu'on tienne compte des cotisations. Vous avez mentionné tout d'abord que certains Indiens gagnent de l'argent à l'extérieur de la réserve et on convient que ce revenu peut faire l'objet de cotisations au R.P.C. et que ces cotisants ont droit aux prestations s'ils répondent aux critères. Cela n'est que juste.

Êtes-vous prêt à établir une distinction parmi vos propres gens de sorte que ceux qui habitent les réserves recevraient des prestations du R.P.C. sans avoir cotisé tandis que ceux qui gagnent et font des cotisations n'auraient pas le même droit? Quelle distinction faut-il faire entre vos gens et les Inuit?

M. Nicholas: Bien sûr, nous ne pouvons parler que pour les Indiens que nous représentons dans cette province. Je vais vous donner une analogie. Nos membres, qu'ils habitent la réserve ou non, doivent cotiser à l'assurance-chômage. Ces cotisations d'assurance-chômage perçues dans les réserves relèvent de la Loi de l'impôt sur le revenu, donc cela n'a aucune importance. Tout à l'heure, un de vos collègues a posé la question: faudrait-il le taxer ou non? Ce n'est qu'un exemple d'un programme du gouvernement auquel tous les Indiens des réserves doivent contribuer, quelle que soit l'exemption fiscale prévue par la Loi sur les Indiens. C'est pour cette raison que nous prétendons qu'il n'y a pas de lien entre la fiscalité et le Régime de pensions du Canada. Il se peut que les prestations reçues soient imposables, comme dans le cas de la C.A.C., mais le fait d'habiter la réserve ou non ne devrait pas impliquer un

[Texte]

If you are prepared to contribute towards that plan, then you should be entitled to do that. So you can obtain those benefits.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): If you are working on the reserve, as you are, do you make contributions to UIC?

Mr. Nicholas: Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I can see there is a real problem.

The Chairman: Why is it you are having such difficulty getting this through your national organization?

Mr. Nicholas: First of all, we do not belong to the national body any more. We pulled out of our national body last winter. So we sort of represent ourselves. I will give you an example. Last summer we met with the federal Minister in charge of National Health and Welfare, Madame Bégin, and we told her, we want somebody from your office to explain why we cannot contribute. So in June of this year we finally found out who the people are who are in charge. We got the runaround from the Department of Justice, who are in charge of this plan, the taxation people, Health and Welfare—we did not know. We just went from one office to the next and it took us a long time to determine finally that somebody is responsible for this. Part of the major problem is trying to get the appropriate ministers to listen to what we are saying.

The Chairman: I just want to read this into the record. The letter of June 17, 1983, that you submitted from Robert J. Allen states that there is no provision in the legislation governing the Canada Pension Plan that specifically excludes Indians from coverage under the plan.

Mr. Nicholas: Exactly, right. We knew that, but when we asked them to put us in, they said: No, you cannot.

The Chairman: I appreciate it. Evidently it is a specific problem that we have never been faced with before and we will do some investigation on this, Mr. Ward, and get in touch with you, to see if we can perhaps cut the red tape for you. It looks like a Catch-22 here.

Mr. Nicholas: Okay.

The Chairman: Thank you very much for appearing.

Mr. Ward: Thank you very much on behalf of the president and myself. We really appreciate this.

The Chairman: When are you going to join the national organization again?

Mr. Ward: Do not hold your breath.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): When we remove Section 12.(1)(b) from the Indian Act.

Mr. Ward: When they change the Constitution in our favour.

[Traduction]

traitement différent. Si on veut bien cotiser au régime, on devrait en avoir le droit afin de pouvoir obtenir les prestations.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Si on travaille dans la réserve, comme vous le faites, cotise-t-on à la C.A.C.?

M. Nicholas: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vois qu'il existe un véritable problème.

Le président: Pourquoi avez-vous tant de mal à faire accepter votre point de vue par votre organisation nationale?

M. Nicholas: Premièrement, nous n'appartenons plus à l'organisation nationale. Nous nous en sommes retirés l'hiver dernier. Donc, nous nous représentons nous-mêmes. Je vais vous donner un exemple. L'été dernier, nous avons rencontré le ministre fédéral de la Santé nationale et du Bien-être social, M^{me} Bégin, et nous lui avons dit que nous voulons que quelqu'un de son bureau vienne nous expliquer pourquoi nous ne pouvons pas cotiser. Finalement, au mois de juin de cette année, nous avons appris qui sont les fonctionnaires responsables. On nous a envoyé à droite et à gauche, au ministère de la Justice qui est responsable de ce régime, aux fonctionnaires du Revenu national et à ceux de la Santé nationale, nous ne savons trop qui. Nous sommes allés d'un bureau à l'autre et il nous a fallu longtemps pour déterminer qui est responsable de cette décision. La difficulté en partie, est de nous faire entendre par les ministres concernés.

Le président: Je voudrais lire ce document pour que le fait soit précisé. La lettre du 17 juin 1983 que vous nous avez soumise de la part de Robert J. Allen dit qu'il n'existe pas de disposition de la loi régissant le Régime de pensions du Canada qui empêche les Indiens de participer au régime.

M. Nicholas: Exactement. Nous savions cela, mais quand nous avons demandé à y participer, ils nous ont répondu que ce n'était pas possible.

Le président: Je comprends. Manifestement, il s'agit d'un problème précis que nous n'avons pas connu jusqu'ici. Nous allons étudier la question, monsieur Ward, et vous informer de ce qu'il en est. Peut-être pourrions-nous supprimer certaines chinoiseries administratives. Cela a l'air d'un vrai casse-tête.

M. Nicholas: Très bien.

Le président: Nous vous remercions beaucoup d'avoir comparu.

M. Ward: Nous vous remercions de nous avoir donné cette occasion.

Le président: Quand est-ce que vous allez redevenir membre de l'organisation nationale?

M. Ward: Ce ne sera pas pour demain.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Quand nous aurons supprimé l'alinéa 12.(1)b) de la Loi sur les Indiens.

M. Ward: Quand ils auront changé la Constitution en notre faveur.

[Text]

The Chairman: My understanding is that the Premier is en route from Bathurst. So why do we not have a coffee break and, as soon as he appears, we can begin the session again.

• 1459

The Chairman: Can we reconvene the session?

We have as our next witness a person who is very familiar, I think, to everybody in this room, the Premier of this province, Mr. Richard Hatfield. Mr. Hatfield, the floor is yours.

May I just say that we are delighted that you have chosen to appear before us. This is the first time we have had provincial representation by a premier and in public. So we are delighted, Mr. Hatfield, having you here and also that it is a public meeting. I think that is an excellent record.

Hon. Richard Hatfield (Premier of New Brunswick): Thank you very much, Mr. Chairman. I think this is a very important issue. This affects all Canadians. I do think as well, however, that it does bear a great deal of examination.

I think, unlike the Senate and House of Commons committee that was here on senate reform—I indicated I did not think that was a very high priority and met with them in private for that reason, because I really did not have anything worthwhile to say. However, I do think this is a very important committee.

There are a lot of issues here that have to be resolved and I would hope they could be resolved regardless of whether or not we have the finances at this particular moment. I think that is important, because any discussion today of expansion of social programs is always resisted on the basis that we cannot afford them or that they are an extra burden to the employer. I think there is some validity to that at this particular time but, on the other hand, I do feel there are issues of principle here that can be resolved and can be put behind us by the recommendations of your committee and by the Parliament of Canada. I hope that much at least can be accomplished.

I believe there is a wide acceptance of the concept that the provision of retirement income for elderly Canadians is a shared responsibility of governments, employers and individual Canadians themselves.

The role of government is probably of most significance in the sense that it not only involves the direct provision of a significant component of retirement income, but that government policies must also promote and facilitate the provision of retirement income from the other two sources.

The green paper recognizes that there is clearly no consensus at present on the division of overall responsibility for provision of retirement income between the various sources. The highlights of the green paper also state that in spite of the many and conflicting views on this fundamental issue, the Government of Canada is convinced that most Canadians do

[Translation]

Le président: On m'informe que le Premier ministre est en train d'arriver de Bathurst. Prenons une pause-café et recommençons quand il arrivera.

Le président: Nous allons recommencer la séance.

Nous avons comme prochain témoin une personne bien connue de tous dans cette salle, le Premier ministre de cette province, M. Richard Hatfield. Monsieur Hatfield, la parole est à vous.

Je devrais vous dire en passant que nous sommes ravis de votre comparution. C'est la première fois que nous avons un premier ministre provincial qui vient témoigner en public devant notre Comité. Nous sommes donc très heureux de vous recevoir, monsieur Hatfield, dans une réunion publique.

L'honorable Richard Hatfield (Premier ministre du Nouveau-Brunswick): Merci beaucoup, monsieur le président. Je crois que c'est une question très importante qui affecte tous les Canadiens. Elle mérite aussi beaucoup d'étude.

Contrairement au comité du Sénat et de la Chambre des communes qui étudie la réforme du Sénat, j'ai déjà dit que je ne pensais pas que c'était une question très prioritaire et j'ai eu une réunion en privé avec ce comité pour cette raison, parce que je n'avais pas vraiment grand chose d'important à dire. Par contre, votre Comité me paraît très important.

Il y a beaucoup de questions à régler ici et j'espère qu'on trouvera des solutions, indépendamment de notre capacité actuelle de les financer. Je pense que cela est important car la discussion aujourd'hui de l'expansion de programmes sociaux achoppe souvent sur l'insuffisance des moyens de financement ou le fardeau supplémentaire créé pour l'employeur. Je pense que ce sont des considérations valables à ce moment-ci, mais j'estime qu'il y a ici des questions de principe qui peuvent être résolues et réglées par les recommandations de votre Comité et du Parlement du Canada. J'espère beaucoup que ce sera le cas.

Je ne crois pas me tromper en disant que beaucoup de gens acceptent le principe voulant que la prestation de revenu de retraite pour les Canadiens âgés relève tout à la fois des gouvernements, des employeurs et des particuliers.

Le rôle du gouvernement est probablement le plus important, non seulement en ce qu'il implique la prestation directe d'une part considérable du revenu de retraite, mais encore parce que le gouvernement doit également avoir comme politique d'encourager et de favoriser l'obtention d'un revenu de retraite à partir des deux autres groupes.

D'après le Livre vert, il est clair qu'il n'existe à l'heure actuelle aucun consensus entre les divers groupes en cause sur le partage des responsabilités globales en matière de prestations de revenu de retraite. Le Livre vert insiste par ailleurs sur le fait que malgré les opinions nombreuses et contradictoires exprimées sur cette question fondamentale, le gouvernement

• 1507

[Texte]

not want governments to force them to have pensions and savings arrangements to guarantee 100% maintenance of preretirement living standards. I am equally convinced of this fact.

• 1510

Il est beaucoup trop facile d'accroître les attentes des simples particuliers en établissant des programmes publics sans pour autant engager les fonds nécessaires à la réalisation de ces attentes dans un avenir plus lointain. On en trouvera la preuve dans le débat qui se déroule actuellement au Canada au sujet des soins médicaux. En outre, nous savons que pour conserver le niveau actuel des prestations versées en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, il faudra, dans un avenir plus lointain, augmenter considérablement la part contributive des participants à ces régimes.

S'il veut encourager les particuliers à assumer une plus grande part de responsabilité quant à leur propre bien-être, le gouvernement devra s'efforcer de faciliter la prestation d'un revenu de retraite plutôt que de l'imposer. On en arriverait ainsi à mettre l'accent sur la création d'un climat propice à la prestation d'un revenu de retraite à partir de régimes de retraite de l'employeur et d'épargnes personnelles.

Having said this, I strongly believe the government must accept responsibility for those who cannot provide for themselves through employment or from their own resources. In addition, it is essential that some of the shortcomings of the private pension system identified in the green paper be corrected.

While a number of such problems exist, those relating specifically to women, or that have the greatest impact on women, appear to be among the most critical.

In my opinion, the problem requiring the most urgent action is that of adequate treatment of existing elderly retirees, most of them women, who have to rely on Old Age Security and Guaranteed Income Supplement payments because either they did not join the workforce or retired prior to being able to accrue earnings-related benefits under the Canada or Quebec Pension Plans.

This problem is particularly acute for the elderly person who is single. In 1982 a single elderly person in receipt of Old Age Security and the maximum Guaranteed Income Supplement would have received a total retirement income of \$494.81 per month while a married couple with no income other than Old Age Security and Guaranteed Income Supplement would have received a monthly income of \$876.08. The single person's income would therefore represent about 56% of that of the married couple.

A significant component of living costs tends to be similar for one-person and two-person family units. In view of this, the

[Traduction]

fédéral est convaincu que la plupart des Canadiens ne veulent pas se voir forcer par les gouvernements à adopter un système de pension et un mode d'épargne leur garantissant le maintien intégral du niveau de vie dont ils jouissaient jusqu'à la retraite. Je partage aussi cette conviction.

It is all too easy through the introduction of public programs to increase individuals' expectations without also providing the financial basis to ensure that these expectations will be fulfilled in the longer term. This fact is evident in the present debate concerning health care in Canada. We also know that the existing level of benefit provisions under the Canada and Quebec Pension Plans will require greatly increased contributions in the longer term future to ensure that the benefits can be maintained.

If individuals are to be encouraged to accept more responsibility for their own welfare, then the role of government will have to be more in the nature of facilitating than imposing the provision of retirement income. This in turn would lead to emphasis being placed on developing a climate which would encourage provision for retirement income from employer-sponsored pension plans and personal savings.

Ceci dit, cependant, je crois fermement que le gouvernement se doit d'assumer sa responsabilité envers les personnes qui ne peuvent contribuer à un régime de retraite par le biais d'un emploi ou en puisant dans leurs ressources personnelles. En outre, il est essentiel de corriger certaines des lacunes relevées par le Livre vert dans le système de pensions privés.

S'il est vrai qu'un certain nombre de ces problèmes existent, ceux qui se rapportent aux femmes en particulier, ou qui les touchent le plus, semblent être parmi les plus graves.

A mon avis, il est un problème qui requiert notre intervention la plus immédiate. Il s'agit en l'occurrence du traitement convenable des personnes âgées actuellement à la retraite, dont la plupart sont des femmes. En effet, ces personnes ne reçoivent que les prestations prévues en vertu du programme de sécurité de la vieillesse de même qu'un supplément de revenu garanti, soit parce qu'elles n'ont jamais fait partie de la population active, soit parce qu'elles ont pris leur retraite avant d'avoir pu accumuler des prestations afférentes aux gains en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Cette situation est particulièrement pénible pour les personnes âgées célibataires. Ainsi, en 1982, une personne âgée célibataire prestataire du programme de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti aurait reçu au total \$494.81 par mois à titre de revenu de retraite, comparativement à un couple marié sans autre revenu qui aurait eu droit à \$876.08 en vertu des mêmes programmes. Le revenu de la personne célibataire représenterait donc 56 p. 100 de celui du couple marié.

Cependant, les frais de subsistance sont en grande partie les mêmes pour un couple que pour une personne seule. Par

[Text]

relationship between the retirement income of a single person and that of a married couple from Old Age Security and Guaranteed Income Supplement seems inappropriate. The relative level of provision for the single individual is clearly inadequate.

While I do not intend to suggest a specific improved level of benefit in dollar terms, I would suggest that the following approach to the determination of a more adequate benefit level would be appropriate.

First of all, a total benefit level for Old Age Security and Guaranteed Income Supplement combined should be established for single pensioners and should be at least equal to a realistic low income line. Secondly, the total benefit level for Old Age Security and Guaranteed Income Supplement combined for a married couple, both pensioners, should be at a level equal to 150% of the level established for a single pensioner. This is equivalent to stating that a single pensioner will receive two-thirds of the total benefit received by a married couple, which would provide a much more realistic recognition of those living costs which are virtually the same for one-person and two-person family units.

The foregoing improvement should take the form of an increase in Guaranteed Income Supplement benefits. Clearly, the individuals in question cannot benefit from any reforms in contributory earnings-related public pension plans or reforms in employer-sponsored pension plans or personal retirement savings plans. This leaves only Old Age Security and Guaranteed Income Supplement. An increase in Old Age Security benefits would clearly increase the retirement incomes of many retired persons who are not in need. Therefore, in order to maximize the benefits which can be provided to those in need from available funds which the Government of Canada may be able to commit to such improvements, the logical choice is an improvement in Guaranteed Income Supplement benefits.

There are, of course, circumstances in which individuals arrange their affairs in such a manner as to qualify for Guaranteed Income Supplement while their overall financial situation might not justify receipt of such payments. Therefore, if cost is a deterrent to the federal government in considering the urgently needed improvement in benefits in this area, it may also be appropriate to review the definition of income for purposes of qualification for Guaranteed Income Supplement.

The problem to which I have just referred affects women to a much greater extent than men because of their greater longevity. In addition, in the past most women were not members of the workforce, and even now a substantial proportion of women do not remain in the workforce, at least on a full-time basis, over their entire potential working lives. These special factors result in other aspects of pension plans having a significantly greater negative impact on women than on men. I would therefore like to comment briefly on a few of

[Translation]

conséquent, le rapport entre le revenu de retraite d'une personne célibataire et celui d'un couple marié, à partir du P.S.V. (Programme de sécurité de la vieillesse) et du S.R.G. (Supplément de revenu garanti), semble peu satisfaisant car le niveau relatif de prestations que perçoit la personne célibataire est manifestement insuffisant.

Je n'ai pas l'intention de proposer une augmentation du niveau des prestations d'un montant précis, mais je suggère que l'on adopte la formule suivante pour déterminer un niveau de prestation plus convenable.

Tout d'abord, il faudrait établir, pour l'ensemble des prestations versées aux pensionnés célibataires en vertu des programmes de sécurité de vieillesse et de supplément de revenu garanti, un niveau qui soit au moins équivalent à un revenu minimum raisonnable. Deuxièmement, s'il s'agit d'un couple marié, le niveau pour l'ensemble de ces prestations devrait équivaloir, pour les deux pensionnés, à 150 p. 100 du niveau établi pour un pensionné célibataire. Cela revient à dire qu'un pensionné célibataire devrait recevoir les deux tiers des prestations totales versées au couple marié, ce qui tient compte de façon beaucoup plus réaliste des frais de subsistance qui sont à peu près les mêmes pour une personne que pour deux.

Cette amélioration devrait prendre la forme d'une augmentation des prestations du S.R.G. (Supplément de revenu garanti). Il est évident que les personnes concernées ne peuvent tirer avantage, ni d'une quelconque réforme des régimes de pensions publics afférents aux gains cotisables, ni d'une réforme touchant des régimes de pensions instaurés par les employeurs ou des régimes personnels d'épargne-retraite. Il ne reste alors que le programme de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti. Une augmentation des prestations de sécurité de la vieillesse produirait évidemment une augmentation des revenus d'un grand nombre de personnes à la retraite qui ne sont pas dans le besoin. Ainsi, afin de maximiser les prestations de ceux qui sont dans le besoin à même les fonds que le gouvernement du Canada pourrait engager dans de telles réformes, le choix logique est d'accroître les prestations du supplément de revenu garanti.

Il existe, bien sûr, des circonstances qui permettent à certaines personnes d'arranger leurs affaires de telle sorte qu'elles soient admissibles au supplément de revenu garanti, bien que leur situation financière générale ne justifie pas nécessairement qu'elles reçoivent ces versements. Il serait peut-être pertinent, donc, de réviser la définition du revenu relativement à l'admissibilité au supplément de revenu garanti, si le coût d'une telle réforme retient le gouvernement fédéral d'envisager, comme il est urgent de le faire, une majoration de ces prestations.

Le problème que je viens de mentionner touche les femmes beaucoup plus que les hommes en raison de la plus grande longévité de celles-ci. De plus, par le passé la majorité des femmes ne faisaient pas partie de la population active, et même aujourd'hui, un pourcentage important de femmes ne restent pas dans la population active, du moins pas à temps plein, pendant toute la période au cours de laquelle elles peuvent travailler. Ces facteurs particuliers font que divers autres aspects des régimes de pensions ont un effet négatif

[Texte]

these problem areas and on the green paper proposals for reform of them.

The main source of the present problem is that many women have not acquired adequate pension entitlements in their own right through employment. Their personal pension entitlements therefore relate to basic Old Age Security benefits and, in the event of the death of a spouse, survivor benefits under the Canada Pension Plan and/or employer-sponsored pension plans or personal provision for retirement. Even in the case of women who do accrue pension entitlements through employment, the existing pension system may not provide equitable treatment. Women generally earn less than men, and hence their pension entitlements under earnings-related benefit formulae, such as apply under the Canada Pension Plan, are lower than those of men. Many women also have substantial periods of absence from the workforce or may work on a part-time as opposed to a full-time basis.

Two of the reform proposals in the green paper which have a direct effect on the benefit entitlements of women—namely, credit splitting and improved surviving spouse benefits... therefore have great merit. When taken in conjunction, their combined effect represents a substantial improvement in the pension position of women.

The expansion of Canada Pension Plan credit splitting to situations other than divorce or annulment is both logical and reasonable and desirable. I would therefore support the concept of credit splitting under the Canada Pension Plan when the younger spouse reaches age 65, when either spouse dies, or in the event of a separation for more than three years.

With respect to Canada Pension Plan post-retirement survivor benefits, the proposed pension level of 60% of the deceased spouse's retirement benefit after credit splitting seems highly appropriate. The resulting Canada Pension Plan survivor benefit level of 80% of the total Canada Pension Plan benefits being received by the household prior to the death of the spouse may seem high. However, this level of benefit serves to compensate for the fact that the total Old Age Security benefit being received by the household is cut in half on the death of the spouse. The combined continuing benefit level under both programs is therefore likely to be in a range which will properly recognize the continuing needs of the survivor.

If a correspondingly realistic level of income continuation to a surviving spouse can be provided under employer-sponsored

[Traduction]

sensiblement plus important sur les femmes que sur les hommes. Je voudrais donc faire quelques brefs commentaires concernant quelques-uns de ces points problématiques, ainsi que les recommandations faites à ce chapitre dans le Livre vert.

La source principale du problème actuel, c'est que les femmes n'ont pas acquis, par le travail, le droit à des prestations suffisantes pour leur propre compte. Leurs droits personnels à une pension proviennent donc des prestations de base de sécurité de la vieillesse et, dans l'éventualité du décès d'un conjoint, des prestations de survivant en vertu du Régime de pensions du Canada ainsi que des régimes de pensions instaurés par l'employeur, ou des dispositions personnelles prises en vue de la retraite. Même dans le cas d'une femme qui accumule des droits aux prestations en travaillant, le système de pensions actuel ne lui assure pas nécessairement un traitement équitable. Les revenus des femmes sont généralement plus faibles que ceux des hommes, leur donnant donc droit à des pensions moins importantes selon les formules de prestations afférentes aux gains que l'on utilise, par exemple, dans le Régime de pensions du Canada. De nombreuses femmes sont, de plus, absentes de la population active pendant des périodes prolongées, ou travaillent à temps partiel plutôt qu'à temps plein.

Deux des projets de réforme qu'on retrouve dans le Livre vert et qui ont un effet direct sur les droits aux prestations des femmes, à savoir le partage des crédits et une majoration des prestations de survivant, présentent donc grands avantages. Leur effet combiné, si on envisage d'associer les deux mesures, représenterait un progrès important pour la situation des femmes à l'égard des pensions.

L'extension du partage des crédits du R.P.C. (Régime de pensions du Canada) à des situations autres que la divorce ou l'annulation est à la fois logique et souhaitable. J'appuierais donc le concept du partage des crédits en vertu du R.P.C. (Régime de pensions du Canada) lorsque le conjoint le plus jeune atteint soixante-cinq ans, lors du décès d'un des conjoints ou dans l'éventualité d'une séparation de plus de trois ans.

En ce qui a trait aux prestations de survivant après la retraite incluses dans le R.P.C. (Régime de pensions du Canada), le niveau proposé de 60 p. 100 des prestations de retraite du conjoint décédé, une fois les crédits partagés, me paraît parfaitement approprié. Le niveau de prestations de survivant du R.P.C. (Régime de pensions du Canada) qui en résulte, et qui se chiffre à 80 p. 100 des prestations totales du R.P.C. (Régime de pensions du Canada) que le ménage recevant avant le décès du conjoint, peut paraître élevé. Mais, au moment du décès du conjoint, ce niveau de prestations sert à compenser la réduction de moitié du total des prestations de sécurité de la vieillesse que le ménage recevait. Le niveau global de prestations qui serait maintenu en vertu des deux programmes est donc susceptible de se situer dans une proportion qui sera davantage à la mesure des besoins permanents du survivant.

Si l'on peut maintenir à un niveau tout aussi réaliste le revenu d'un conjoint survivant au moyen des régimes de

[Text]

pension plans, and possibly under personal retirement savings plans, then a major improvement in pension entitlements for surviving spouses will have been achieved. I will comment further on this aspect.

I also support the concept of a bridging benefit and a continuing lifetime benefit under the Canada Pension Plan for survivors under age 65, with removal of the existing limitations relating to age, family composition and marital status. Certainly the current provisions for cessation of survivor benefits on remarriage are objectionable. They reinforce the outmoded concept of dependency of one spouse, generally the wife, on the other.

• 1515

However, for younger surviving spouses I would suggest that priority be given to an adequate bridging benefit rather than to a continuing lifetime benefit. In addition, the term of the bridging benefit should be longer for survivors with young children than for those without children or with older children.

Since it is anticipated that a significant portion of total retirement income will be provided through employer-sponsored pension plans and personal provision for retirement through Registered Retirement Savings Plans or similar vehicles, the concept of credit splitting on marriage breakdown should logically be extended to pension credits arising under these plans also. Marital property legislation in New Brunswick already recognizes pension assets as joint family assets, and a division of these assets on marriage breakdown can be accomplished by a court order or by a divorce or separation agreement. Further protection for spouses under employer-sponsored plans will have to be achieved through other mechanisms.

The green paper proposal for the mandating of the normal form of pension under an employer-sponsored pension plan to include a surviving spouse benefit at a specified minimum level, such as 60% of the initial benefit level, should also be implemented to complete the upgrading of post-retirement surviving spouse benefits described earlier under the Canada Pension Plan.

I therefore support the proposal that the normal form of retirement benefit under employer-sponsored pension plans be a benefit that continues at a specified minimum percentage to the survivor on the death of a spouse. Based on the arguments which I presented earlier relating to the level of need of a one-person family unit relative to a two-person family unit, I believe that the proposed 60% benefit level is probably somewhat low and that a level of 66 2/3% would be more realistic. However, when considered in the context of the significant improvement in Canada Pension Plan survivor

[Translation]

pensions instaurés par l'employeur, et éventuellement des régimes personnels d'épargne-retraite on aura alors pénalisé une amélioration majeure concernant les droits aux pensions des conjoints survivants. Je reviendrai sur cette question dans quelques minutes.

J'appuie également le concept des prestations de transition et des prestations payées à vie en vertu du R.P.C. (Régime de pensions du Canada) pour des survivants du moins de soixante-cinq ans, par l'élimination des restrictions actuelles relatives à l'âge, à la composition de la famille et à l'état civil. Certes, les dispositions actuelles qui prévoient la cessation des prestations au survivant lors du remariage, sont très discutables pour de nombreuses personnes. Elles renforcent l'idée démodée de la «dépendance» de l'un des conjoints, généralement la femme par rapport à l'autre.

Toutefois, pour ce qui est des conjoints survivants plus jeunes, je suggère que l'on accorde la priorité à une prestation de transition suffisante plutôt qu'à une prestation permanente à vie. De plus, l'échéance de la prestation de transition devrait être plus longue pour les survivants qui ont de jeunes enfants que pour ceux qui n'ont pas d'enfant ou qui ont des enfants plus âgés.

Étant donné qu'il est prévu qu'une partie importante du revenu de retraite total provienne des régimes de pensions instaurés par l'employeur et que le revenu personnel de retraite provienne des R.E.E.R. (Régime enregistré d'épargne-retraite) ou de moyens semblables, le concept de partage des crédits lors de la dissolution du mariage devrait logiquement s'appliquer également aux crédits de pension de ces régimes. Au Nouveau-Brunswick, la législation sur les biens matrimoniaux reconnaît déjà que les avoirs de retraite sont des avoirs familiaux communs. La répartition de ces avoirs lors de la dissolution du mariage peut être effectuée par décret du tribunal ou par un jugement de divorce ou de séparation. Il faudra trouver d'autres méthodes pour assurer une meilleure protection des conjoints bénéficiant d'un régime de pensions instauré par l'employeur.

Par exemple, on devrait également mettre en oeuvre la proposition du Livre vert visant à inclure obligatoirement, dans la formule habituelle de pension d'un régime de pensions instauré par l'employeur, une prestation de conjoint survivant à un taux minimum précis (tel que 60 p. 100 du taux de prestation initial); cette mesure compléterait l'amélioration des prestations de conjoint survivant après la retraite, décrite plus tôt pour le R.P.C. (Régime de pensions du Canada).

J'appuie donc la proposition selon laquelle la formule habituelle de prestation de retraite en vertu des régimes de pensions instaurés par l'employeur soit une prestation qui continue à être versée au survivant après le décès du conjoint, à un pourcentage minimum précis. D'après les arguments d'une unité familiale composée d'une personne par rapport à une unité composée de deux personnes, je crois que le niveau de prestation proposé de 60 p. 100 est probablement un peu faible et qu'un taux de 66 2/3 p. 100 serait plus réaliste. Toutefois, si l'on tient compte de la majoration importante des prestations

[Texte]

benefits as a result of the combined effect of the credit splitting proposals and the 60% continuing benefit to the survivor, the overall impact may be satisfactory.

I wish to make it clear that I would support the mandating of the joint and last survivor form of benefit level only on the basis that it is determined as the actuarial equivalent of the normal form of benefit otherwise provided under a pension plan rather than a requirement that all plans should institute survivor benefits at the prescribed level in addition to the normal benefits presently provided under the plan. I would further suggest that the benefit level being received by the retired plan member be reduced in the event of either the plan member's death or the spouse's death since the needs of the remaining family members should be virtually the same in either circumstance.

These proposals, while significant, fall short of the demands being made by some women for improvements in pension entitlements. Some of the advocates of further reform suggest that the solution to building up pension entitlements for spouses, particularly homemakers who are not in the paid labour force, should be based on additional contributions made by them or on their behalf to the Canada and Quebec Pension Plans. However, as pointed out in the green paper, this poses serious questions with respect to the equity of such arrangements. In addition, if such arrangements were to be made available on a voluntary basis the proposed entitlements would be unlikely to be purchased on behalf of many of the spouses for whom the build-up of entitlements is desired.

The objective of pension plans or the pension system in general is to provide replacement income in retirement which is reasonably related to pre-retirement income from the employment in which the recipients are no longer able to engage. Earnings-related plans such as the Canada Pension Plan are specifically designed to replace defined percentages of such pre-retirement income. In this context proposals for provision of pensions under the Canada Pension Plan for homemakers or other persons not in the labour force are illogical and could in conjunction with all other sources of retirement income replace more than 100% of the net pre-retirement income of some family units.

This is not intended to deny the tremendous value of services provided by homemakers, which value would certainly be on a par with the value of services provided by many individuals who are active members of the labour force. However, the actual income which supports the family unit is primarily that earned by individuals who are part of the paid labour force, and the standard of living of the family unit will be based largely on such income. It is therefore reasonable to conclude that the aggregate pension entitlements of the family unit

[Traduction]

de survivant du R.P.C. (Régime de pensions du Canada) suite à l'effet combiné des propositions de partage des crédits et des prestations à vie de 60 p. 100 au survivant, l'impact global peut être satisfaisant.

Cependant, je désire établir clairement que j'appuierais l'établissement d'un niveau obligatoire de prestation sous forme de rente réversible à la condition que la prestation soit définie comme étant l'équivalent actuariel de la forme habituelle de prestation prévue dans un régime de pensions, plutôt que comme une exigence selon laquelle tous les régimes devraient établir des prestations de survivant au niveau prescrit en plus des prestations habituelles actuellement offertes par un régime de pensions. Je suggérerais également que l'on réduise les prestations du bénéficiaire d'un régime de pensions à la retraite au moment de son décès ou du décès de son conjoint, étant donné que les besoins du survivant devraient être les mêmes, dans un cas comme dans l'autre.

Ces propositions bien qu'importantes, ne répondent pas aux demandes d'amélioration dans le domaine des droits aux prestations de retraite exigés par certaines femmes. Certains des partisans d'une réforme poussée suggèrent que la solution à l'établissement de droits aux prestations de retraite pour les conjoints (surtout les personnes au foyer qui ne font pas partie de la population active rémunérée) devrait être basée sur des contributions supplémentaires effectuées par les conjoints ou en leur nom aux régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec. Toutefois, comme on l'a souligné dans le Livre vert, cette solution soulève de sérieuses questions quant à l'équité de telles dispositions. De plus, si l'on avait le choix de profiter ou non de ces dispositions, il serait un peu probable que l'on achète les droits aux prestations proposés pour le compte de nombreux conjoints qui souhaitent l'établissement de ces droits.

Les objectifs des régimes de retraite, ou du système de pensions en général, visent à assurer un revenu de remplacement durant la retraite, qui soit raisonnablement en rapport avec celui d'avant la retraite, lequel provenait d'un emploi que les bénéficiaires ne sont plus en mesure de tenir. Les régimes afférents aux gains, tels que le Régime de pensions du Canada, sont conçus tout particulièrement pour se substituer au taux connu de ces revenus antérieurs à la retraite. Dans ce contexte, les propositions visant à assurer des pensions en vertu du Régime de pensions du Canada aux personnes au foyer ou à d'autres personnes qui ne font pas partie de la population active sont illogiques et elles pourraient, concurremment avec toutes les autres sources de revenus de retraite, permettre d'obtenir plus de 100 p. 100 du revenu net antérieur à la retraite de certaines familles.

Cette remarque ne cherche pas à nier l'immense valeur des services rendus par les personnes au foyer, laquelle valeur est certainement sur un pied d'égalité avec la valeur des services fournis par beaucoup de particuliers qui constituent notre population active. Cependant, le revenu réel qui sert à subvenir aux besoins de la famille est avant tout celui qui est gagné par des particuliers qui font partie de la population active salariée, et le niveau de vie de la famille dépendra en grande partie de ce genre de revenu. Il est donc raisonnable de conclure que les

[Text]

under an earnings-related public program should also be based on the same income level.

There is also no doubt in my mind that part of this aggregate retirement income entitlement belongs to the non-earner spouse who has assisted the wage-earner in building the entitlement and that clear recognition of this fact must be established through credit splitting and other similar arrangements such as I have just discussed.

The extension of Canada Pension Plan coverage to persons not in the paid labour force does not appear to be an appropriate basis of building pension entitlements for spouses. However, the credit splitting and survivor benefit arrangements must be implemented in order to provide for more equitable treatment of women.

We are also faced with inadequate levels of both coverage and benefits for women under employer-sponsored pension plans. Coverage tends to be inadequate because many women enter and leave the workforce on a number of occasions and may fail to accrue eligibility to join a pension plan or may have no entitlement to vested benefits if they do join. Many more women work on a part-time basis, and plans frequently exclude part-time employees. Benefit levels tend to be inadequate because of the lower earnings levels of women in general, because of their shorter periods of service and because of the inadequacy of vesting and portability provisions which I have mentioned.

With respect to improvements in coverage of women under pension plans, I believe it is critical that entitlements be extended to part-time employees as well as full-time employees. Indeed, the Government of New Brunswick is presently actively considering the development of a pension plan which will be made available to all part-time employees in the public service.

I also believe eligibility for participation in a pension plan should be as early as practical without creating undue administrative difficulties for the plan sponsor. Certainly extended periods of service for eligibility or attainment of an age above, say, 25 should be considered unacceptable. The proposed new tax-assisted retirement savings vehicle, the Registered Pension Account, could also be of great assistance in extension of coverage as well as with respect to portability. The Registered Pension Account would provide an administratively simple means for small employers or employers with substantial numbers of part-time employees to provide pension benefits for their staff. This could facilitate demands from such employees for provision of pensions, which in the past were frequently rejected on the basis that it is administratively impractical for such employers to provide the benefits in question. In order to be effective, however, there would have to be provisions to ensure both early availability of employer

[Translation]

droits globaux aux prestations de retraite dont jouit la famille en vertu d'un programme public afférent aux gains doivent être également basés sur le même niveau de revenu.

Et à mon avis, il ne fait aucun doute également qu'une partie du droit global au revenu de retraite appartient au conjoint non salarié qui a aidé le salarié à acquérir ce droit, et que ce fait doit être reconnu sans équivoque et attesté au moyen du partage des crédits et autres dispositions semblables à celles dont je viens de parler.

L'extension de la participation au Régime de pensions du Canada aux personnes ne faisant pas partie de la population active rémunérée ne semble pas être un moyen approprié d'accumuler des droits aux prestations de retraite pour les conjoints. Cependant les dispositions relatives au partage des crédits et aux prestations de survivant doivent être mises en oeuvre afin d'assurer un traitement plus équitable des femmes.

Bien entendu, nous faisons également face à des niveaux insuffisants de participation et de prestations pour les femmes bénéficiant de régimes de pensions instaurés par l'employeur. La participation tend à être insuffisante étant donné que bon nombre de femmes commencent et cessent de travailler à différents moments; elles réduisent ainsi leur chance d'adhérer à un régime de retraite ou peuvent n'avoir aucun droit à des prestations acquises, même si elles adhèrent à un régime. Beaucoup d'autres femmes travaillent à temps partiel, et il arrive souvent que les régimes excluent les employés à temps partiel. Les niveaux de prestations ont tendance à ne pas être suffisants étant donné les niveaux inférieurs de rémunération des femmes en général, attribuables à leurs périodes de service plus courtes, et à l'insuffisance des dispositions d'acquisition et de transférabilité dont je viens de parler.

En ce qui concerne l'amélioration de la participation pour les femmes bénéficiant de régimes de retraite, il importe, je crois, que le droit à la retraite soit étendu aux employés à temps partiel ainsi qu'aux employés à temps plein. En effet, le gouvernement du Nouveau-Brunswick étudie activement, en ce moment, la mise sur pied d'un régime de retraite auquel pourront adhérer tous les employés à temps partiel des services publics.

Je crois également que l'adhésion à un régime de retraite devrait avoir lieu le plus tôt possible, sans toutefois créer des difficultés administratives indues au gestionnaire du régime. Certes, des périodes prolongées de service donnant droit au régime, ou l'atteinte d'une limite d'âge, vingt-cinq ans par exemple, devraient être considérées comme inacceptables. La proposition de nouveaux moyens d'épargne-retraite comportant des dégrèvements fiscaux (compte de pension enregistré ou C.P.E.) pourrait grandement contribuer à l'extension de la participation; il en est de même pour la transférabilité. Le C.P.E. (compte de pension enregistré) fournirait des moyens administratifs simples qui permettraient aux petits employeurs, ou aux employeurs comptant un nombre substantiel d'employés à temps partiel, d'assurer des prestations de retraite à leur personnel. Cela pourrait faciliter les demandes de prestations de retraite provenant d'employés à temps partiel, demandes qui étaient fréquemment rejetées dans le passé en donnant comme argument qu'il est administrativement

[Texte]

contribution to employees after commencing employment and early vesting of such contributions after they were made.

The Registered Pension Account could also be of major significance in enhancing portability of other pension entitlements. A Registered Pension Account would be under the control of the individual and essentially would be independent of the employer for whom that individual worked from time to time. Therefore for employers who might choose to make pension provisions for employees through an employee's Registered Pension Account portability of the pension entitlement would be automatic.

• 1525

Similarly, provision could be made for the value of employees' pension entitlements under registered pension plans of other employers to be transferred to the employees' Registered Pension Accounts, again implementing portability in a simple and an effective manner. There are undoubtedly a number of technical difficulties in instituting a transfer of the value of a pension entitlement where this entitlement is based on the promise of a deferred benefit at some future date. Obviously some regulation of the basis of transfer will be necessary. However, I am sure that this can be suitably defined, although it is obviously essential from the viewpoint of employers with pension plan members in various different provinces that as high a degree of uniformity as possible be achieved in any of these technical areas of regulation.

One of the major attractions of the Registered Pension Account is its simplicity due to its operation on the basis of a defined contribution or money purchase approach rather than a defined benefit approach. If this simplicity is removed, the attractiveness of the Registered Pension Account as a retirement savings vehicle will be diminished, at least as far as small employers are concerned.

Because of this, I am going to address an issue which has been the subject of a great deal of debate and the development of numerous conflicting arguments. I am referring to the possible prohibition of sex-based differences in mortality, which can result in differing monthly benefit payments for male and female employees retiring under identical circumstances under defined contribution pension plans.

As soon as one attempts to define equality of benefits one has departed from the basic concept of a defined contribution plan and the simplicity of operation of that plan is compromised. Also, if one is considering extension of this type of prohibition to the purchase of individual annuities, there would be the enormous difficulties of regulating a complex market as stated in the green paper. If it is acceptable to accrue pension

[Traduction]

peu réaliste pour ces employeurs de fournir les prestations en question. À des fins d'efficacité cependant, on devrait prévoir des dispositions pour s'assurer que les cotisations de l'employeur sont mises à la disposition de l'employé peu après le début de l'emploi, et des dispositions visant l'acquisition rapide de ces cotisations après versement.

Le Compte de pension enregistré pourrait également jouer un rôle d'importance en ce qui a trait à l'amélioration de la transférabilité des autres droits aux prestations de retraite. Un compte de pension enregistré serait administré par un particulier et surtout, ne serait pas sous le contrôle de l'employeur pour lequel cette personne aurait travaillé de temps à autre. Par conséquent, pour les employeurs qui choisiraient de cotiser aux C.P.E. (Compte de pension enregistré) d'un employé pour le compte de celui-ci, la transférabilité du droit aux prestations de retraite serait automatique.

De même, on pourrait prendre des dispositions pour que la valeur des droits aux prestations de retraite d'un employé bénéficiant d'un régime de retraite enregistré auquel d'autres employeurs ont cotisé, soit transférée au C.P.E. (Compte de pension enregistré) de l'employé, permettant ainsi la transférabilité de façon simple et efficace. Un certain nombre de difficultés techniques surviendraient sans doute lors du transfert de la valeur du droit aux prestations de retraite, dans le cas où ce droit est fondé sur la promesse de prestations différées à une date ultérieure. De toute évidence, il faudra réglementer la base du transfert. Cependant, je suis convaincu que cela peut être défini de façon convenable bien que, de toute évidence, il soit essentiel du point de vue des employeurs comptant des prestataires dans différentes provinces, que le plus haut niveau d'uniformité soit atteint dans tous ces domaines techniques de réglementation.

L'un des principaux avantages du C.P.E. (Compte d'épargne enregistré) est sa simplicité, attribuable à son fonctionnement sur la base d'un régime à cotisation déterminée ou régime à cotisation fixée d'avance, et non sur la base d'un régime à prestations déterminées. Si on perdait cette simplicité, le C.P.E. (Compte d'épargne-enregistré) considéré comme moyen d'épargne-retraite aurait moins d'attrait, du moins pour les petits employeurs.

A cause de cette situation, je vais aborder une question qui a fait l'objet d'un grand nombre de discussions et de multiples controverses. Je fais allusion à la suppression possible de la discrimination fondée sur le sexe en raison de la mortalité, discrimination pouvant entraîner des écarts dans les versements mensuels de prestations pour les employés, hommes et femmes, prenant leur retraite dans des circonstances identiques en vertu de régimes à cotisation déterminée.

Dès que l'on tente de définir l'égalité des prestations, l'on s'éloigne déjà du concept de base d'un régime à cotisation et l'on compromet du coup la simplicité d'utilisation d'un tel régime. De plus, si l'on envisage d'élargir ce genre de restrictions à l'achat de rentes individuelles, cela donnerait lieu aux énormes difficultés «liées à la réglementation d'un marché complexe» dont traite le Livre vert. S'il est acceptable d'accu-

[Text]

entitlements on a defined contribution basis during the period of build-up of the pension, then I believe it should be acceptable to permit pay-out of the pension benefits after retirement on the basis of equivalency of total dollar value since this is essentially the basis on which the credits are accrued.

This does not answer the problems created by the procedures used by the life insurance industry for classification of risks which are sex discriminatory. However, I cannot see the logic of attempting to resolve this issue in such a fashion as will adversely affect a promising new development for the improvement of pension entitlements of women; namely, the Registered Pension Account.

Therefore I will suggest a compromise solution. There is already available under the provisions of the Income Tax Act a registered retirement income fund which can be established by the proceeds of a Registered Retirement Savings Plan, which permits the holder to provide a periodic retirement income for himself or herself without recourse to the purchase of an annuity. Such vehicles make identical provision for males and females since mortality is not a factor in the establishment of the amount of the periodic payments under the registered retirement income fund.

I therefore suggest that the federal government make a similar option available with respect to the proceeds of money purchase pension plans or of the new Registered Pension Accounts. This option would permit the recipient of a benefit under these plans to set up a periodic payment without recourse to the insurance industry, and if that person perceived that the basis of securing a benefit from the life insurance industry was sex discriminatory in nature they would have available an alternative approach which would avoid the discrimination which they perceive and which at the same time would not adversely affect the basis of operation of defined contribution pension plans or Registered Pension Accounts or the operation of the individual annuity market.

I must comment on certain aspects of the tax treatment of pension plans which fall under the green paper heading of "Fairer Access to Tax Assistance".

First, existing contribution limits under registered pension plans and Registered Retirement Savings Plans have remained fixed for many years. Clearly these limits are less adequate in relation to salary levels than was the case when they were first established. I therefore recommend that the employee contribution limit of \$3,500 per year under a registered pension plan and the limit of \$5,500 per year under a Registered Retirement Savings Plan be increased to reflect at least part of the increases in earnings levels which have taken place since the present limits were established. In addition, there should be provision for a regular review of the contribution limits in future, or, alternatively, an indexing provision on contribution limits.

Second, steps must be taken to remove the discriminatory treatment of owners or proprietors of small businesses. The

[Translation]

muler les droits aux prestations de retraite à partir d'une cotisation déterminée au cours de la période d'établissement de la pension, alors je crois qu'il serait aussi acceptable de permettre le versement au cours de la retraite de prestations, correspondant à un montant indexé puisque c'est ainsi généralement que les crédits s'accumulent.

Ceci ne constitue pas la réponse aux problèmes créés par les pratiques dont se sert l'industrie de l'assurance-vie pour classer les risques, tout en usant de discrimination sexuelle. Toutefois, je ne peux voir la logique d'une tentative visant à résoudre ce problème d'une manière telle qu'elle compromettrait de nouveaux efforts promoteurs en vue d'améliorer les droits des femmes aux prestations de retraite, entre autres, le Compte de pension enregistré.

Je dois donc suggérer un compromis. Un fonds enregistré de revenu de retraite est déjà prévu en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu. Ce fonds peut être établi avec les revenus d'un régime enregistré d'épargne-retraite, ce qui permet au détenteur de verser un montant périodique pour sa retraite sans devoir acheter une rente. Des moyens de ce genre prévoient les mêmes dispositions pour les hommes et les femmes, puisqu'on ne tient pas compte de la mortalité dans l'établissement du montant des versements périodiques au fonds.

Je suggère donc que le gouvernement fédéral offre une option semblable pour les revenus provenant de régimes à cotisation fixée d'avance ou des nouveaux comptes de pension enregistrés. Cette option permettrait au prestataire dans le cadre des régimes en question de verser un montant périodique sans avoir à faire appel à l'industrie de l'assurance-vie. Si ce prestataire estimait que la souscription à un régime d'assurance-vie est discriminatoire, il pourrait opter pour un autre régime de façon à corriger cette situation discriminatoire, ce qui, en même temps, ne compromettrait pas l'utilisation des régimes à cotisation déterminée ou des comptes de pension enregistrés, ni le recours à des rentes individuelles.

Enfin, je dois souligner certains aspects du traitement fiscal des régimes de retraite dont il fait mention le Livre vert sous la rubrique «Accès plus équitable à l'aide fiscale».

Premièrement, les cotisations maximum aux régimes de retraite enregistrés aux R.E.E.R. (Régimes enregistrés d'épargne-retraite) sont demeurées les mêmes depuis bien des années. Il est évident que ces limites ne conviennent plus aux catégories de rémunération actuelles par rapport aux catégories en vigueur au moment de la création de ces régimes. Je recommande donc que la cotisation maximum pour l'employé de 3,500 dollars (trois mille cinq cents dollars) par année à un régime de retraite enregistré et celle de 5,500 dollars (cinq mille cinq cents dollars) par année au R.E.E.R. (Régime enregistré d'épargne-retraite) soient augmentées pour tenir compte au moins en partie des augmentations de revenus survenues depuis l'imposition des cotisations actuelles. De plus, un mécanisme d'examen périodique ou encore l'indexation des cotisations maximum devrait être prévu à l'avenir.

Deuxièmement, il faut prendre des mesures pour que, le traitement discriminatoire dont sont victimes les propriétaires

[Texte]

present significant shareholder provisions in the income tax guidelines for pension benefits single out this particular group and subject them to much more restrictive treatment than is the case for other groups. In addition, provisions enacted through the 1981 budget prevent accumulation of savings by such individuals under deferred profit sharing plans.

As an example of the discriminatory treatment to which I refer, consider the following. An owner/proprietor of a small business is prevented from establishing a defined benefit pension plan. In addition, past service credits cannot be provided under a money purchase pension plan. As a result, if such persons have gradually developed a business to the level at which they can provide pension benefits for themselves and their employees, they are prevented from accruing any credit in respect of prior years of service. In addition, very restrictive contribution limits apply to future service credits.

Contrast this with, for example, the indexed pension benefits of federal civil servants, which are provided in respect of all their years of service. There is, effectively, no limit on the amount of employer contributions which may be made in respect of such employees for either past or future service apart from the situation in which the maximum pension level, currently \$60,000 per year, is reached. The same is true of employees of larger private sector corporations who are members of defined benefit pension plans.

I therefore believe that the present discriminatory significant shareholder rules should be removed and that controls be effected by means of appropriate contribution and benefit limits, as is the case for other categories of pension plan members. Operators of small businesses deserve treatment at least as favourable as that afforded other private sector employees and public servants.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Premier, for your comments here this afternoon. In addition, as I mentioned at the beginning, we are very pleased from the standpoint of the committee that you have chosen to address us in public. I think that bodes well for the other provinces. Hopefully, they will take a lead by your example here today.

I am going to ask the members of the committee who wish to ask you some questions. Hopefully, if they have covered all of them then that will eliminate some of the questions that I have that I have put on the back page. I will start with Mr. Dantzer and then I will recognize Mr. MacLellan.

Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

[Traduction]

de petites entreprises cesse. Les dispositions actuelles à l'égard de «l'actionnaire principal», prévues dans les directives régissant l'impôt sur le revenu, en matière de prestations de retraite visent ce groupe en particulier et l'assujettissent à un traitement beaucoup plus restrictif que dans le cas d'autres groupes. En outre, les dispositions adoptées lors du budget de 1981 empêchent ces personnes d'accumuler de l'épargne en vertu d'un régime de participation différée aux bénéfices.

Voici un exemple de ce que je considère comme étant un traitement discriminatoire. Un propriétaire de petite entreprise ne peut pas établir un régime à prestations. De plus, ses crédits au titre des services antérieurs ne peuvent servir à un régime à cotisation fixée d'avance. En conséquence, si cette personne a graduellement mis sur pied une entreprise d'une importance suffisante pour qu'elle puisse offrir des prestations de retraite à ses employés ainsi qu'à elle-même, elle ne peut pas accumuler des crédits au titre des années de service antérieures. De plus, des cotisations maximum très strictes s'appliquent aux crédits au titre des années de service ultérieures.

À l'opposé, l'on retrouve, par exemple, les prestations de retraite indexées des fonctionnaires fédéraux, qui tiennent compte de toutes leurs années de service. En réalité, aucune cotisation maximum n'est imposée à l'employeur pour ce qui est des années de service antérieures ou ultérieures, sauf dans le cas où le niveau maximum de prestations de retraite (actuellement, 60,000 dollars par année) est atteint. Il en est de même pour les employés des plus grandes sociétés du secteur privé qui souscrivent à des régimes à prestations déterminées.

Je suis donc convaincu que les règles discriminatoires qui s'appliquent actuellement à «l'actionnaire principal» devraient être éliminées et que des restrictions devraient être imposées sous forme de plafonds aux cotisations et aux prestations comme c'est le cas pour les autres catégories d'adhérents à un régime de retraite. Les exploitants de petites entreprises méritent un traitement au moins aussi favorable que celui auquel ont droit les autres employés du secteur privé et les fonctionnaires.

Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup, monsieur le Premier ministre, de nous avoir présenté votre avis sur cette question cet après-midi. Nous sommes en outre très heureux, comme je l'ai déjà mentionné, que vous ayez choisi de vous exprimer en public. Cela nous paraît être de bonne augure pour ce qui se passera dans les autres provinces. Nous espérons en effet qu'on vous emboîtera le pas.

Je vais demander aux membres du Comité s'ils veulent vous poser des questions. Si leurs sujets de préoccupation ont déjà été évoqués, alors cela éliminera certaines des questions que j'ai d'inscrites au verso de la page. Je vais commencer par M. Dantzer puis je donnerai la parole à M. MacLellan.

Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci monsieur le président.

[Text]

I, too, would like to congratulate the premier on his appearance here. I do hope it is a precedent that he is setting for other provinces.

If I may say so, Mr. Premier, it takes a great deal of courage to put on paper your ideas on a subject which is under much discussion and about which there is a great deal of dispute as to which is the right way to go, and I would like to thank you on behalf of myself—and, I am sure, the rest of the committee—for so doing.

I have two questions. The first one you may or may not like to answer. It is this. You point out, and I think rightly so, that the most urgent need is to help those people over 65, mostly women, who are living below the poverty line. We are told that to bring them up to the poverty line will cost approximately \$2 billion, which to my mind means that in view of our present economic situation we have to find some service that we can cut back on or delete, and we have been looking around to see what suggestions we could have.

Do you have any suggestions in that area? Are there any areas, other than general waste, to which the government could look to find this money?

• 1535

Mr. Hatfield: To find \$2 billion. It is not because I am reluctant in any way to answer the question; I would be glad to answer it if I had more time to look at the whole budget.

I do think, however, that faced with the kind of economic situation that we are faced with, we have to look at universality. We have to make certain that with the experience we have gained from various social programs, that they are in fact serving the purpose they were intended for and that they are not being used by people who do not really need them. We have to be sure that these programs are not used by people who do not really need them, but who take advantage of provisions that were meant for, for example, senior citizens who did not in fact have any income.

I think those areas could very well be looked at to find this kind of money. Again, if we cannot find all of it to bring it to the poverty line, or above the poverty line, then we should try to move in that direction.

Mr. Dantzer: A question that has not been really touched in your brief is financing the Canadian Pension Plan. We have talked to the Province of Alberta, we have talked to the Province of Newfoundland, and we get figures something like this. They think that the contribution rate should be increased by 0.1% a year for the next 25 years. I think that is the position of Newfoundland. If I recall, 0.2% a year is the position Alberta would like to see, because we all know that

[Translation]

J'aimerais à mon tour féliciter le Premier ministre d'avoir bien voulu témoigner ici. J'espère que cela constitue un précédent que suivront les autres provinces.

A mon avis, monsieur le Premier ministre, il faut beaucoup de courage pour coucher sur le papier vos idées sur une question qui fait l'objet de maintes discussions et au sujet de laquelle on ne s'entend pas sur la bonne façon de procéder. J'aimerais donc vous remercier en mon nom personnel et j'en suis sûr, au nom des autres membres du Comité.

J'ai 2 questions à poser. Il se peut que vous n'ayez pas envie de répondre à la première, ou le contraire. Quoi qu'il en soit, vous insistez, et à mon avis avec raison que ce qu'il y a de plus urgent est de venir en aide aux personnes âgées de plus de 65 ans vivant en-deça du seuil de la pauvreté, dont la plupart sont des femmes. Or, on nous dit que pour faire remonter leur niveau de vie jusqu'au seuil de la pauvreté, cela nous coûterait environ \$2 milliards, ce qui à mon avis signifie qu'étant donné notre situation économique actuelle, il nous faudra trouver un service où nous puissions effectuer des coupures, et nous avons donc examiné cela afin de voir quelle proposition de cette nature nous pouvons faire.

Pouvez-vous vous-même nous faire de telles propositions? À part le fait qu'on peut diminuer le gaspillage, existe-t-il des domaines vers lesquels le gouvernement peut se tourner pour trouver cet argent?

M. Hatfield: Pour trouver \$2 milliards. Ce n'est pas que je répugne à répondre à la question, pas du tout; je serait très heureux d'y répondre si j'avais un peu plus de temps pour étudier le budget global.

Cependant, étant donné la situation économique que nous connaissons, nous devons examiner ce qu'on appelle universalité. Nous devons nous assurer, grâce à l'expérience que nous avons de divers programmes sociaux, que ces derniers atteignent les objectifs qu'on leur avait fixés et qu'ils ne soient pas utilisés par des gens qui n'en ont pas vraiment besoin. Nous devons nous assurer que ces gens ne profitent pas de dispositions conçues, par exemple, pour venir en aide à des personnes âgées qui n'ont pas de revenu.

Je crois donc qu'on peut examiner ces domaines pour trouver cet argent. Encore une fois, si nous ne pouvons trouver toutes les sommes nécessaires pour ramener le niveau de vie de ces personnes au seuil de la pauvreté ou au-delà du seuil de la pauvreté, alors nous devrions nous orienter dans cette direction.

M. Dantzer: Autre question, votre mémoire n'aborde pas vraiment le financement du régime de pensions du Canada. Or, nous avons discuté avec la province de l'Alberta et celle de Terre-Neuve, qui nous ont fourni les statistiques suivantes. D'après elles, on devrait augmenter le taux des cotisations de 0.1 p. 100 par année au cours des 25 prochaines années. Je crois qu'il s'agit là de la position prise par Terre-Neuve. Si je me rappelle bien, l'Alberta voudrait qu'on augmente cette cotisation de 0.2 p. 100 par année étant donné que nous savons

[Texte]

costs are going to increase and contributions will have to increase too.

Has your government looked into this and reached any conclusion as to what you think the future contributions under CPP will have to be, in order to make sure that the plans remain viable?

Mr. Hatfield: We have not examined it in detail. It is believed it would cost roughly 10%... no, we have not examined that in detail in the province... I guess that is the correct answer. But we agree with the projected cost that was outlined in the green paper by the Economic Council.

Mr. Dantzer: Under the proposals of Alberta and Newfoundland, I think British Columbia was in there too somewhere, I suppose they mean that there is a rather large surplus in the scheme. Until this time, the provinces have been getting that surplus back, according to the contributions of their residents, and have been using that in provincial expenditures.

The suggestion has been made, and I think it was in British Columbia, that if there is a continuing large surplus that perhaps that surplus should be placed in the hands of a private, independent investing board to invest it in the private sector, as opposed to the public sector.

Have you thought about that?

Mr. Hatfield: No.

Mr. Dantzer: Has that been a concern of yours at all?

Mr. Hatfield: No, but I can tell you that our accessibility to the Canada Pension Plan, as a source of borrowing money and the interest rate that that saves us, is critical to a province with a tax base the size of New Brunswick. If that were turned over to the private sector, the return in services to the people of New Brunswick would be diminished, there is no doubt in my mind.

Mr. Dantzer: There is the question that that particular contribution comes only from people who make up to \$20,000, because only those people contribute to the Canada Pension Plan...

Mr. Hatfield: Yes.

Mr. Dantzer: —according to what they make. Therefore, those people who make above \$20,000 are not subject to that particular contribution. And the criticism has been that this is a sort of regressive tax, applying only to those people who make up to \$20,000 a year. Therefore, the services being provided by that money are only being paid for by a small, select group of people, but are being used by everyone and not penalized tax-wise to the same extent. Have you any comment on that criticism?

Mr. Hatfield: Anything that diminishes our ability to raise revenue in this province is going to result in our having to impose much more serious requests for taxes, or be much more regressive in providing service to the people of this province.

[Traduction]

tous que les coûts vont augmenter et que parallèlement les cotisations le devraient aussi.

Votre gouvernement s'est-il donc penché sur cette question et a-t-il établi ce que devraient être les futures cotisations au régime des pensions du Canada pour que ce régime demeure à flot?

M. Hatfield: Nous ne l'avons pas étudié de façon très poussée. On croit que cela nous coûterait grosso modo 10 p. 100 mais non, nous n'avons pas examiné cela de façon très détaillée. Toutefois, nous sommes d'accord avec les projections de coûts figurant dans le Livre vert présenté par le Conseil économique.

M. Dantzer: Je crois que les propositions de l'Alberta, de Terre-Neuve et je crois aussi de la Colombie-Britannique, se fondent sur l'existence présumée d'un excédent important dans ce régime. Jusqu'à maintenant, les provinces ont reçu cet excédent, proportionnellement aux cotisations de leurs habitants, et elles l'ont utilisé au titre des dépenses provinciales.

Je crois que c'est la Colombie-Britannique qui a émis l'avis que si un excédent important continue d'exister, alors peut-être faudrait-il le remettre entre les mains d'un organisme privé d'investissements afin qu'il soit investi dans le secteur privé par opposition au secteur public.

Avez-vous réfléchi à cela?

M. Hatfield: Non.

M. Dantzer: Est-ce que cela vous préoccupe?

M. Hatfield: Non, mais je peux vous assurer que notre accès au régime des pensions du Canada comme source d'emprunt et le taux d'intérêt qui nous est accordé sont d'une importance critique pour une province ayant l'assiette fiscale du Nouveau-Brunswick. Si ces ressources étaient remises au secteur privé, je ne doute pas un instant que le niveau des services accordé à la population du Nouveau-Brunswick diminuerait.

M. Dantzer: On dit que cette cotisation particulière ne vient que de ceux qui gagnent jusqu'à \$20 000 parce que ceux qui cotisent au régime des pensions du Canada...

M. Hatfield: Oui.

M. Dantzer: ... le font en fonction de leur revenu. En conséquence, ceux qui gagnent plus de \$20 000 ne sont pas tenus de verser cette cotisation. On a dit qu'il s'agit d'un impôt régressif étant donné qu'il ne s'applique qu'à ceux gagnant jusqu'à \$20 000 par année. En conséquence, les services fournis grâce à ces sommes ne sont financés que par un petit groupe sélect alors qu'ils sont accordés à tous alors que certains des utilisateurs ne sont pas mis à contribution sur le plan fiscal jusqu'au même point. Avez-vous des observations à faire sur cette critique?

M. Hatfield: Tout ce qui diminue notre capacité de trouver des revenus dans notre province nous obligera à imposer des impôts plus lourds ou de limiter beaucoup plus les services accordés à la population provinciale.

[Text]

I cannot see the parallel between the fact that people who make over \$20,000 pay what you call a regressive tax and the implication that somehow this should be given back to those people, that element of our society. I would not agree with that, no.

Mr. Dantzer: That is all the questions I have, thank you.

The Chairman: We have Mr. MacLellan and Mr. Miller, in that order.

Mr. MacLellan: Thank you very much, Mr. Chairman.

Mr. Premier, I would also like to thank you for your presentation here this afternoon. I feel it has been very helpful.

You expressed your interest and the interest of your government in the question of portability. I agree; I think it is a very vital point. I wonder if you or any of the other premiers had discussed the possibility of creating uniform pension plans in the various provincial governments?

Mr. Hatfield: No.

Mr. MacLellan: Do you see that as something that could—?

Mr. Hatfield: Within the jurisdiction of the premiers, we seldom discuss. We usually spend our time discussing things outside our jurisdiction.

Mr. MacLellan: I am not going to touch that one. I wonder if you saw that as perhaps an avenue if not for the premiers...

Mr. Hatfield: Yes.

Mr. MacLellan: —then someone in the government's...

Mr. Hatfield: Yes, definitely.

Mr. MacLellan: I would also like to commend you for your feeling that there should be pensions for part-time employees. I think this is a very neglected field and aspect.

This brings us to the question of vesting. If we had RPAs into which small employers could put funds on behalf of their employees, of course we would have immediate vesting. But for private plans, what do you see as a suitable vesting period?

Mr. Hatfield: Private plans can use the RPA, can they not?

Mr. MacLellan: Yes, but I mean if we get into a completely funded plan. If we go with an RPA solely, there is not too much of a problem. However, if we get into vesting on the other types of plans—it has been expressed to us that employers may use this as a point in terminating part-time workers; that is, they would employ these workers up to the point where they start vesting, and then they would terminate these people,

[Translation]

Je ne vois pas le parallèle entre le fait que les gens qui gagnent plus de \$20 000 payent ce que vous appelez une taxe régressive et la proposition voulant que cela revienne à ce secteur de la population. Je ne suis pas d'accord avec cela, non.

M. Dantzer: C'est tout ce que je voulais vous poser comme question.

Le président: La parole est maintenant à M. MacLellan puis à M. Miller.

M. MacLellan: Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur le Premier ministre, je voudrais vous remercier de l'exposé que vous nous avez présenté cet après-midi. Il m'a semblé très utile.

Vous avez mentionné votre intérêt et celui de votre gouvernement pour la question de la transférabilité. À cet égard, je suis d'accord lorsque vous affirmez qu'il s'agit de quelque chose de tout à fait primordiale. J'aimerais savoir si vous ou d'autres premiers ministres avez discuté de la possibilité de créer des régimes uniformes de pensions dans les diverses administrations provinciales?

M. Hatfield: Non.

M. MacLellan: Cela vous paraît-il être quelque chose qui puisse exister?

M. Hatfield: Entre premiers ministres, nous discutons rarement de choses qui relèvent de nos compétences propres. Nous nous entretenons d'habitude de choses qui sont hors de notre juridiction.

M. MacLellan: Je ne vais pas aborder cette question. Je me demande cependant si vous avez cru que cela serait peut-être une possibilité, sinon pour les premiers ministres...

M. Hatfield: Oui.

M. MacLellan: ... alors pour quelqu'un travaillant au sein du gouvernement.

M. Hatfield: Oui, certainement.

M. MacLellan: J'aimerais également vous féliciter d'avoir recommandé qu'il y ait des pensions d'accordées aux employés à temps partiel. Je crois en effet qu'on néglige beaucoup cet aspect.

J'en arrive maintenant à la question des acquisitions. Si nous disposions de régimes enregistrés auxquels les petits employeurs pourraient contribuer au nom de leurs employés, bien entendu il y aurait alors une acquisition immédiate. Toutefois, dans le cas des régimes privés, quelle période d'acquisition vous paraît appropriée?

M. Hatfield: Les régimes privés peuvent utiliser l'entente relative aux régimes enregistrés n'est-ce pas?

M. MacLellan: Oui, mais je songeais à des régimes entièrement financés. Si on fonctionne uniquement avec un RPA alors cela ne cause pas beaucoup de problèmes. Toutefois, s'il y a acquisition dans les autres genres de régimes que se passe-t-il. On nous a dit que des employeurs peuvent se servir de cette disposition pour mettre fin au travail d'employés à temps partiel; j'entends par là qu'ils bénéficient des services de ses

[Texte]

not hire them any more, as a matter of fact, and get other part-time employees.

Mr. Hatfield: Certainly there is a possibility that they would do that. Certainly with the Wage Assistance Program a great number of employers took advantage of that and only hired people for the length of the federal wage benefit contribution.

I guess the only way would be to legislate against that or make the vesting period as short as possible.

Mr. MacLellan: Yes. So two years would not be unreasonable. Thank you, sir.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank the premier for appearing before us. I think it adds more stature to this committee to have a premier of a province appear before us. I hope that other premiers will take the same opportunity, because it is a very important issue. Many Canadians are having expectations, I think, that this task force will try to meet the many problems in the pension industry and make some positive recommendations.

• 1545

Mr. Premier, your recommendations, I would think, concentrate more on the public pension system and maybe public incentives in the private sector more than dealing with some of the questions employee groups have raised with us regarding their private pension plans. In your province, there are only some 21,000 people presently under private pension plans out of a workforce of 327,000, which means the private system in this province really is not, at the moment anyway, meeting the needs of very many people. We have certainly discussed to some extent individual initiatives in applying for retirement. It would appear that many people do not have the opportunity in the present system to meet some of those individual responsibilities.

I just wonder how you see this improving in the Province of New Brunswick, what faith you have in the registered pension account, which you see as one mechanism of maybe enhancing some portability? If that is going to be significant, how much of a tax expenditure do you see occurring at the federal level through an RPA, which is basically an incentive through the tax system to get people to provide employee pensions?

Mr. Hatfield: Your question is—?

[Traduction]

travailleurs jusqu'au moment où ils commencent à acquérir, ou ils les renvoient pour embaucher d'autres employés à temps partiel.

M. Hatfield: Il est sûr que de telles choses sont possibles. Il est sûr par exemple que pendant la mise en vigueur du programme *Wage Assistance Program* (programme d'appui aux salariés) un grand nombre d'employeurs en ont profité pour n'embaucher des employés que pendant la durée de la période de prestations fédérales.

Je crois qu'il n'y a qu'une chose à faire pour empêcher cela, c'est de légiférer ou de faire en sorte que la période d'acquisition soit la plus courte possible.

M. MacLellan: Oui. Donc 2 ans ne vous paraissent pas déraisonnable. Merci monsieur Hatfield.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci monsieur le président. J'aimerais remercier le Premier ministre Hatfield d'être venu témoigner devant nous. Je crois que sa présence ici donne plus d'importance à notre Comité étant donné qu'il est Premier ministre d'une province. J'espère que les autres premiers ministres voudront aussi saisir cette occasion car nous abordons une question très importante. En effet, bon nombre de canadiens s'attendent à ce que notre groupe de travail essaie de résoudre nombre des problèmes auxquels on est confronté dans le domaine des pensions et que nous fassions également des recommandations positives.

Vos recommandations, monsieur le premier ministre, portent je crois surtout sur le Régime de pensions public et peut-être des encouragements gouvernementaux au secteur privé plutôt que d'aborder certaines des questions que les groupes d'employés ont soulevées devant nous au sujet de leurs régimes de pensions privés. Dans votre province, actuellement, il n'y a que 21,000 employés qui jouissent actuellement d'un régime de pensions privé sur une main-d'oeuvre totale de 327,000 personnes, ce qui signifie que le régime privé dans cette province, pour le moment du moins, ne répond pas vraiment aux besoins d'un très grand nombre de personnes. Il a certainement été question jusqu'à un certain point d'initiatives individuelles en prévision de la retraite. Il semblerait que de nombreuses personnes, n'ont pas la possibilité, dans le cadre du régime actuel, d'assumer certaines de ces responsabilités individuelles.

Je me demande simplement comment vous pouvez envisager que cette situation s'améliorera au Nouveau-Brunswick, et quelle confiance vous accordez au comptes de pensions enregistrés que vous semblez voir comme l'un des mécanismes capables d'augmenter la transférabilité? Si ce mécanisme doit jouer un rôle important, combien des deniers publics voyez-vous le gouvernement fédéral consacrer au C.P.E., ce qui en fait est un moyen d'encourager, grâce au régime fiscal, les gens à offrir des pensions à leurs employés?

M. Hatfield: Votre question est . . . ?

[Text]

Mr. Miller: How much money do you think the federal government, through the tax system, can provide to encourage private pension plans? There is a lot of money involved; we are spending \$5 billion a year on RRSPs right now as an incentive to middle- and upper-income Canadians.

Mr. Hatfield: That is a difficult question for me to answer, but I would say I think you should keep in mind that the Government of Canada is going to have to pay it out in Guaranteed Income Supplement or old age assistance up to a certain extent. If there were greater incentive to the individual to provide for his retirement and contribute to it, there would be a saving to the overall responsibility of the Government of Canada in that area.

Mr. Miller: You do not see some of that funding possibly going into increasing the Old Age Security, or in fact, some of that money being used to expand the Canada Pension Plan, which is more universal in terms of covering part-time workers, far more workers than the private plans? It is a matter of expenditure of funds?

Mr. Hatfield: Yes.

Mr. Miller: So you opt, it would obviously seem, to the private sector. But you would agree that the total cost, whether we have incentives or provide it in terms of GIS or OAS, would be somewhat similar, I would think.

Mr. Hatfield: I think they would come close; and if I had a choice between increasing incentive and increasing the Guaranteed Income Supplement or Old Age Security, I would choose to increase incentive. I think there is far greater support among the population of Canada for that approach.

Mr. Miller: Okay, I have one final question. We have had submissions this morning which indicate the Province of New Brunswick has discussed—and in fact, I think maybe legislation is in place regarding this—a pensions benefits standards bill for the province. Could you indicate to the committee at what point that legislation is? Will it be discussed in the legislature soon?

Mr. Hatfield: I think it is very much under consideration; I do not think it has arrived at a draft bill stage yet. It is under study and consideration.

Mr. Miller: There is some indication today that the legislation had been passed.

Mr. Hatfield: No.

Mr. Miller: You are not at that stage at all . . .

Mr. Hatfield: No.

Mr. Miller: —and it has not been proclaimed?

Mr. Hatfield: I do not think so. What bill did you refer to?

Mr. Miller: The pensions benefits standards bill.

[Translation]

M. Miller: Combien pensez-vous que le gouvernement fédéral, par le truchement du régime fiscal, puisse fournir afin d'encourager la mise sur pied de régimes de pensions privés? Une grosse somme est en jeu; nous dépensons 5 milliards de dollars par année en R.E.E.R. à l'heure actuelle, afin d'encourager les Canadiens à revenus moyen et élevé.

M. Hatfield: Il m'est difficile de répondre à cette question, mais je dirais qu'il ne faut pas oublier que le gouvernement du Canada va devoir verser cet argent sous forme de revenu garanti ou de pensions de vieillesse, jusqu'à un certain point. Si l'individu était mieux encouragé à prévoir sa retraite et à y contribuer, le gouvernement du Canada y réaliserait des économies.

M. Miller: Pensez-vous que peut-être une partie de ce financement pourrait servir à augmenter la pension de sécurité de la vieillesse, ou encore pourrait servir à élargir le Régime de pensions du Canada, régime beaucoup plus universel en ce sens qu'il assure les travailleurs à temps partiel, beaucoup plus de travailleurs que les régimes privés? Il s'agit de savoir comment dépenser l'argent?

M. Hatfield: Oui.

M. Miller: Donc manifestement, vous choisissez l'option du secteur privé. Toutefois, vous convenez que le coût global, que ce soit sous forme d'encouragement ou sous forme du S.R.G. ou de la S.V., serait assez semblable.

M. Hatfield: Je crois que le coût serait assez semblable; et si j'avais le choix entre augmenter les encouragements et augmenter le supplément du revenu garanti ou la sécurité de la vieillesse, je crois que je choisirais d'augmenter les encouragements. Je crois que cette approche jouit d'un bien plus grand appui auprès de la population du Canada.

M. Miller: Très bien, j'ai une dernière question. Nous avons reçu des mémoires ce matin précisant que le Nouveau-Brunswick avait discuté—et en fait, je crois qu'il y a peut-être une loi en place à ce sujet—un projet de loi visant à normaliser les prestations de pensions dans la province. Pouvez-vous nous dire où se trouve ce projet de loi? Va-t-on bientôt en discuter à l'assemblée législative?

M. Hatfield: Je crois que nous y réfléchissons très sérieusement; je ne crois pas que nous ayons encore fait l'ébauche du projet de loi. La question est à l'étude.

M. Miller: On a laissé entendre aujourd'hui que le projet de loi avait été adopté.

M. Hatfield: Non.

M. Miller: Vous n'êtes pas du tout à l'étape . . .

M. Hatfield: Non.

M. Miller: —et la loi n'a pas été proclamée?

M. Hatfield: Je ne le crois pas. De quel projet de loi parlez-vous?

M. Miller: Le bill visant à normaliser les prestations de pensions.

[Texte]

Mr. Hatfield: I am sorry, that bill is before the Law Amendments Committee and was introduced while I was away from the House, which was at the end of the legislature.

The Chairman: It never pays to leave.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Premier, there are a number of proposals which you made here that I think are very progressive and very worthwhile. But we are talking now about two separate issues, I think. One is with regard to those who are presently over the age of 65, and no matter what pension reform is carried out through the system, it is not going to affect them.

Mr. Hatfield: That is right.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So that is a separate category, and then there are the others.

I want to deal with the first group. Like many others who have appeared before us, you have said their need is critical; something should be done about it immediately. I presume you mean immediately. Others have come before us and said "as soon as resources permit" and so on. If this were to be done immediately, whose responsibility is it? Is it solely that of the federal government, or is it also a responsibility of the provincial governments to be willing to say: We too will forgo something; we too will change our schedule of programs?

That may be an unfair question to put to you because you are the first premier who has come before us. But perhaps if you were to take an initiative in this way, we could get others to follow your example and we might suddenly find enough money to implement the increases that I think every one of us agrees have been needed for a long period of time.

When I mention this, I am talking about some kind of federal program which is funding something in the Province of New Brunswick. For instance, if you were called upon to distinguish between where the money should go, to a second plant at Lepreau or to the senior citizens in this province, is it fair to ask if you would make a choice?

Mr. Hatfield: Your question is unfair, but it is nowhere near as unfair as the economic and financial reality of the resources of the people of New Brunswick, and therefore, the resources the Government of New Brunswick can tax or the programs the Government of New Brunswick finds necessary to restrain.

Again, on the financing of Point Lepreau 2, the Government of Canada would not be involved in that. So you make it very difficult . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): All right.

Mr. Hatfield: That is a very difficult thing for me to answer in the hypothetical.

[Traduction]

M. Hatfield: Je regrette, ce projet de loi est devant le Comité des amendements aux lois et a été présenté alors que j'étais absent de la Chambre, vers la fin du Parlement.

Le président: Ce n'est jamais payant de partir.

M. Miller: Merci.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Monsieur le premier ministre, vous avez formulé ici plusieurs propositions lesquelles à mon avis sont très progressistes et très dignes d'intérêt. Toutefois, nous parlons maintenant de deux questions distinctes, je crois. D'abord, il y a le cas de ceux qui ont déjà plus de 65 ans, et quelles que soient les réformes entreprises, ils n'en seront pas touchés.

M. Hatfield: En effet.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il s'agit donc d'une catégorie distincte, et ensuite, il y a les autres.

Je veux parler du premier groupe. Comme nombre d'autres qui ont comparu devant nous, vous avez dit que leurs besoins sont critiques; qu'il faut faire quelque chose immédiatement. Je présume, que vous voulez dire immédiatement. D'autres ont comparu devant nous et ont dit « aussitôt que les ressources financières le permettront », etc. Si l'on agissait immédiatement, à qui reviendrait cette responsabilité? Est-ce uniquement celle du gouvernement fédéral, ou les gouvernements provinciaux devraient-ils être disposés à dire: nous aussi allons-nous nous passer de quelque chose; nous allons modifier l'échéancier de nos programmes?

La question est peut-être injuste, puisque vous êtes le premier premier ministre à comparaître devant nous. Toutefois, si vous preniez une initiative en ce sens, nous pourrions obtenir que les autres suivent votre exemple et nous pourrions nous retrouver soudainement avec assez d'argent pour donner suite aux augmentations que nous reconnaissons tous nécessaires depuis longtemps.

Dans ce contexte, je veux parler de programmes fédéraux qui financent quelque chose au Nouveau-Brunswick. Par exemple, si vous deviez décider où ira cet argent, en vue de construire une deuxième usine à Lepreau ou aux citoyens du troisième âge de cette province, est-il juste de vous demander de faire un choix?

M. Hatfield: Votre question est injuste, mais pas du tout aussi injuste que la réalité économique et financière des ressources des habitants du Nouveau-Brunswick, et par conséquent, les ressources que le gouvernement du Nouveau-Brunswick peut imposer ou les programmes que ce gouvernement se voit dans l'obligation de limiter.

Encore une fois, au sujet du financement de Lepreau 2, le gouvernement du Canada n'y participe pas. Donc il m'est très difficile . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Très bien.

M. Hatfield: Il m'est très difficile de répondre à une telle hypothèse.

[Text]

Is there a program in place where we could—? Again, I understand. The question is one we constantly ask about so many things when we are making up the budget, which we are doing on a regular basis for the Province of New Brunswick: Which of these programs are of higher priority and which are essential, which are critical and so on? I have not had a chance to assess government programs, because they have been restrained in this province.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I really should not have put you on the spot.

Mr. Hatfield: That is all right, I do not mind.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That was rather unfair, but the point I am trying to get across is this. This question is raised time after time after time in the House of Commons. It is raised with the government; it is raised with provincial governments. Everybody agrees it is a necessity, but nobody can find how to come up with the money that will make it a reality; and we have to start somewhere. I do not know where, but anything you can do with other first ministers to raise this on the agenda of first ministers' discussion to a higher priority than it is now accorded will be a step in the right direction.

• 1555

Mr. Hatfield: Well, I would certainly undertake to do that. The thought I had given to this does indicate that that should be done. I suspect that you as a committee are being used by all of us as an excuse, and we are awaiting the report and the recommendations that you are going to make.

The difficulty is that federal programs have been restrained in the province, and this has been part of the difficulty of trying to determine what kinds of essential programs which the province is responsible for we can continue to maintain, given the fact that we have a very limited tax base in this province.

So again, I would want to make sure that every effort was made to look at areas where there may be not illegal abuse, but where an advantage was given and is being used for purposes other than what it was given for; properly and legally but not—I think that whole area should be looked at, with regard to the income tax, with regard to pension plans, and we are certainly looking at it with regard to programs in this province; and I think we are finding areas where it is being used for a purpose that was not intended.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Let me go on, then, to another opening from what you have said, looking at the income tax and its structure. I was very impressed this morning with the presentation that was made to us by your advisory council, the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women. They had some very innovative proposals to make on the way in which income tax credits might possibly come into place, replacing the personal and spousal exemptions, which would in turn allow for the building of pensions for individuals in their own right. That was a very imaginative way, and one we had not heard before.

[Translation]

Y a-t-il un programme en place où nous pourrions? Là encore, je comprends. C'est là une question que nous nous posons constamment à l'égard de nombreux projets lorsque nous préparons le projet, ce que nous faisons régulièrement au Nouveau-Brunswick: lequel de ces programmes est le plus prioritaire, lesquels sont essentiels, lesquels sont cruciaux? Je n'ai pas eu l'occasion d'évaluer les programmes gouvernementaux, car ils ont été limités dans cette province.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je n'aurais vraiment pas dû vous mettre sur la sellette.

M. Hatfield: Je vous en prie, ça ne fait rien.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est assez injuste, mais ce que je tentais de faire valoir, c'est justement une question qu'on soulève, encore et encore, à la Chambre des communes. On pose cette question au gouvernement; on la pose aux gouvernements provinciaux. Chacun convient que c'est une nécessité, mais personne n'arrive à trouver l'argent pour en faire une réalité; or il nous faut commencer quelque part. Je ne sais pas où, mais tout ce que vous pourrez faire, vous et les autres premiers ministres afin d'accorder une haute priorité à cette question à l'ordre du jour des discussions des premiers ministres, ce sera un pas dans la bonne voie.

M. Hatfield: Je pourrais certainement m'y engager. Après y avoir pensé moi-même, je pense que cela devrait être fait. Je crains que votre Comité ne soit utilisé par chacun de nous comme une excuse pour ne rien faire, attendre le rapport et voir quelles en seront les recommandations.

La difficulté vient de ce que les programmes fédéraux ont été limités dans notre province; il a donc fallu déterminer quels étaient les programmes essentiels que la province devait se charger de maintenir, étant donné son assiette fiscale très limitée.

Donc, je veux m'assurer que l'on a bien cherché à déterminer les cas où il y a pu avoir non pas utilisation illégale de fonds, mais où l'on a pu utiliser ces fonds à des fins autres que celles qui avaient été prévues. Il s'agirait de fonds bien utilisés et utilisés à des fins légales, mais pas tout à fait... Il faut revoir toute la question de l'impôt sur le revenu, en ce qui concerne les régimes de pensions, et plus particulièrement les programmes de notre propre province. Nous sommes en train de constater que, dans certains cas, les fonds n'ont pas été utilisés aux fins prévues.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): A partir de ce que vous avez dit, laissez-moi maintenant toucher un autre aspect de la structure de l'impôt sur le revenu. L'exposé, ce matin, du Conseil consultatif du Nouveau-Brunswick sur le statut de la femme m'a fort impressionnée. Le Conseil a présenté des propositions très innovatrices sur la façon d'introduire des crédits d'impôts qui pourraient remplacer les exemptions personnelles et les exemptions de conjoints, et qui permettraient l'établissement de pensions personnelles pour les particuliers. C'était une solution nouvelle et pleine d'imagination.

[Texte]

I realize the position that you have taken this afternoon does not follow along that line. We are speaking now of those who cannot pay into the Canada Pension Plan. But perhaps these tax amendments might be able to finance that in such a way that all Canadians have an opportunity to participate in the Canada Pension Plan in their own right. That would directly address one of the most difficult problems we have to face, and that is a question of principle: whether or not every individual Canadian, no matter where he or she works, should have access to the Canada Pension Plan.

Your presentation this afternoon would indicate that you have not taken that approach. But may I ask you if you have had an opportunity to consider—and again, it would be with your provincial finance minister, in co-operation with other finance ministers and the Minister of Finance of Canada—would you at least be willing to consider that that is an approach which might end this very real problem for some two million Canadians who cannot have access to the Canada Pension Plan?

Mr. Hatfield: Very definitely. I do not believe our proposals are contradictory to the proposal made by the advisory council, which I received a copy of the other day and which I agree is innovative and which I think should be looked at very, very carefully—and we will be looking at it to see whether we as a government can support it. So I do not think we are at issue with that.

I think we have tried to deal with this by taking another approach. This may be a better approach; and if it is, we will support it. Again, I would recommend that it be extended further to the first ministers, or to the finance ministers, and I would recommend that our finance minister do that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): My final question, then. I will leave that. It was one that Mr. Dantzer raised earlier, about the question of the amounts of money which have been loaned to the provinces from the Canada Pension Plan fund. That in itself has created a lot of negative feeling toward the way the Canada Pension Plan fund is administered. It is one of the things that encourage people to say, look, government does not know how to run a pension fund; put it out into the private sector, where they will at least invest it and get a better income for us, better earning, than it is earning at the present time. Accompanying that is the feeling that a lot of the provinces are not going to pay back what they have already borrowed. We have heard different and conflicting comment on this from various provinces.

Would you care—and I will not press you . . . to say if it is the intention of the Government of New Brunswick to pay back the amount of moneys that it has already had access to under the Canada Pension Plan?

Mr. Hatfield: Yes, it certainly is our intention; and we have been budgeting significant sums of money to assure that we do pay, or are in a position later on to pay, our bills or our bonds when they come due, both from the Canada Pension scheme and from the private sector.

[Traduction]

Je sais que votre position de cet après-midi ne va pas dans le même sens. Je parle maintenant de tous ceux qui ne peuvent souscrire au Régime de pensions du Canada. Peut-être les modifications fiscales dont nous parlons pourraient-elles financer le programme de telle sorte que tous les Canadiens puissent avoir la possibilité de participer personnellement au Régime de pensions du Canada. Cela nous permettrait de respecter ce nouveau principe de base, qui est celui de voir chaque Canadien, qu'il travaille ou non, accéder au Régime de pensions du Canada.

Dans votre présentation cet après-midi, vous ne semblez avoir adopté cette approche. Puis-je vous demander encore une fois, qu'en collaboration avec votre proche ministre des Finances, les autres ministres provinciaux des Finances et le ministre des Finances du Canada, vous envisagiez cette possibilité qui permettrait de mettre fin à une disparité qui prive deux millions de Canadiens du Régime de pensions du Canada?

M. Hatfield: Très certainement. Nos propositions ne semblent pas entrer en contradiction avec celles du Conseil consultatif dont j'ai reçu une copie l'autre jour et qui me semblent, en effet, très innovatrices; mon gouvernement l'étudiera de très près pour déterminer s'il peut l'appuyer. Ce n'est pas un dilemme pour nous.

Nous mêmes avons tenté une approche différente. Peut-être celle du Conseil est-elle meilleure; si oui, nous l'appuierons. Mais je recommande encore une fois que la question soit déferée soit au premier ministre, soit aux ministres provinciaux des Finances.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Une dernière question. Je laisse cette question de côté et passe maintenant au sujet soulevé plus tôt par M. Dantzer, celui des prêts aux provinces tirés du fonds du Régime de pensions du Canada. Cette façon d'administrer les fonds du Régime de pensions du Canada n'a pas été accueillie favorablement. Cela encourage les gens à dire que le gouvernement ne sait pas comment gérer un fonds de pensions; qu'on mette ce fonds entre les mains du secteur privé, pour qu'il soit mieux investi et qu'il nous rapporte plus d'argent qu'actuellement, diront-ils. Parallèlement, le public craint aussi que les provinces ne remboursent pas leurs emprunts. Nous avons entendu des commentaires contradictoires à cet égard des diverses provinces.

Je ne voudrais pas vous mettre sur la sellette, mais pourriez-vous nous dire si le gouvernement du Nouveau-Brunswick a l'intention de rembourser les sommes qu'il a déjà empruntées du Régime de pensions du Canada?

M. Hatfield: Nous en avons très certainement l'intention. Nous avons même prévu au budget de vastes sommes pour assurer que nous rembourserons, aujourd'hui ou plus tard, nos comptes ou nos obligations lorsqu'elles viendront à échéance, au fonds du Régime de pensions du Canada et au secteur privé.

[Text]

I was not aware of the fact that there was objection to the provinces borrowing from the Canada Pension Plan. That has never been made known to me from the general public. I assume that is where you have picked this up. I am interested in that.

The second point is that again, if I remember correctly, that was made possible to alleviate some of the burden of some of the provinces with limited capacity for producing revenue to avoid paying very high interest rates.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I do not disagree with that. Personally, I am not disagreeing with the fact that the money was loaned in that way. But the former treasurer of the province which I come from made it rather clear at one point that they had no intention of paying it back; and that raised a lot of outcry in certain parts of the country.

The Chairman: Before I go to the last questioner I have down, Mr. Weatherhead, I would like to ask some questions on this whole area that Mr. Miller started, and that is this issue of coverage.

I notice you place a fair degree of emphasis in your brief on tax incentives to small business to get them to go into pensions. My only concern here—and the question I would like to ask is, if we are going to make recommendations in this area, should it be tied to the ability of small businesses to give coverage to their employees? In other words, should the recommendations on the tax breaks be made only if that employer then presents a pension plan to his employee? I have asked this question of small business: why should we go out and give you even more tax deductions, et cetera, when you still have not fundamentally altered the numbers of women or Canadians who have access to a private pension plan? Should we tie it?

Mr. Hatfield: I think they should be conditional, yes, on their being used to encourage pension plans for their employees.

• 1605

The Chairman: Mr. Premier, also in your brief I noticed that you have commented on many of the proposals in the green paper as they relate to the private pension systems. You agree that they should be more portable, with the vesting, the survivor benefits. But you left off the one that is most vexing to us, that is, the issue of inflation protection in private pensions. Is there a reason for that? Or do you fundamentally agree that it cannot be done, or should not be done?

Mr. Hatfield: You are raising a cost item there that will really bring down a lot of negative public opinion towards any improvement in the pension plan, I think.

The Chairman: There is a feeling generated, though, that we have created two classes of citizens in this country. Let us assume that we agree that businesses cannot afford inflation protection, all right—but public servants can.

[Translation]

Je ne savais pas—et on ne me l'avait jamais dit—que le grand public s'opposait au fait que les provinces empruntent du Régime de pensions du Canada. J'imagine que vous avez des échos de ce que dit le public, et cela m'intéresse.

Si je ne me trompe, j'imagine que ce procédé avait été rendu possible afin d'alléger le fardeau financier de certaines provinces qui n'arrivent pas à engendrer suffisamment de revenus pour éviter de payer des taux d'intérêts excessifs.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je n'en disconviens pas. Personnellement, je ne suis pas contre des emprunts de ce genre. Cependant, le trésorier de ma province m'a fait savoir très clairement, à un moment donné, qu'il n'avait absolument pas l'intention de rembourser son emprunt, ce qui a soulevé un tollé dans certaines régions du pays.

Le président: Avant de laisser la parole au dernier intervenant, M. Weatherhead, j'aimerais interroger M. Miller sur la question d'assurance.

Votre mémoire revient à quelques reprises sur des encouragements d'ordre fiscal que l'on pourrait offrir aux petites entreprises pour les inciter à avoir des régimes de pensions. Voici quelle est ma question: si nous devions aller en ce sens, cette recommandation devrait-elle être liée à la capacité de ces petites entreprises à assurer leurs employés? Autrement dit, devrait-on recommander des réductions d'impôts seulement si l'employeur s'engage à présenter un régime de pension à ses employés? J'ai déjà demandé à certaines petites entreprises pourquoi nous, du gouvernement, devrions leur réduire encore plus leurs impôts, alors qu'ils n'ont absolument pas augmenté le nombre de leurs employés masculins et féminins qui ont accès à un régime de pension privé? Devrions-nous assujettir la recommandation à cette condition?

M. Hatfield: Oui, je pense que cela devrait dépendre de leur promesse de rendre accessibles à leurs employés des régimes de pensions.

Le président: Monsieur le président, votre mémoire comporte aussi bon nombre des propositions contenues dans le Livre vert portant sur les régimes privés de pensions. Vous convenez qu'ils devraient être transférables, qu'ils devraient inclure le droit aux versements et les prestations de survivants. Cependant, vous êtes muet sur un des problèmes les plus ennuyeux pour nous, c'est-à-dire la protection contre l'inflation dans les régimes privés. Pourquoi? Est-ce parce que c'est impossible à prévoir, ou que cela ne devrait pas être prévu?

M. Hatfield: Vous soulevez là un facteur monétaire qui incite le public à mal réagir devant toute proposition d'améliorer les régimes de pension.

Le président: On semble croire, cependant, que nous avons créé deux classes de citoyens canadiens. Supposons que nous soyons d'accord sur ceci: les entreprises ne peuvent se permettre d'inclure une clause de protection contre l'inflation, mais les fonctionnaires le peuvent.

[Texte]

Mr. Hatfield: I mentioned that, yes.

The Chairman: The difficulty, if we cannot come to grips with inflation protection in the private pension systems, is this: Should we address the issue of, if the private sector cannot afford it should the public service afford it?

Mr. Hatfield: As I just indicated, you should try to deal with the inequity problem as it impacts on small business, not the failure of small business to provide pensions, but the fact that there is, I think, a serious problem here that they are being discouraged under the taxation policy to provide a pension. We should reverse that by giving them an incentive and making it conditional.

The Chairman: Fine. The last question I would like to ask—I know the green paper did not particularly address it, they left for the judgment of this committee the whole issue of whether or not we should expand the system. They left it to us to decide whether we feel we should be mandating private pension plan coverage, or mandating an expansion to the Canada Pension Plan, or whether we believe if we allow the system to mature it is going to look after the next generation's retirement income adequately. Do you have any feelings on that? Do you feel that the existing system, if allowed to mature, is sufficient, provided that we bring in these recommendations you have mentioned in your proposals?

• 1610

Mr. Hatfield: Again I would say that considering the cost factor, considering the inequities that do exist, and considering the neglect of certain sectors of the Canadian population in the present scheme, I do not believe all of them can be corrected through the Canada Pension Plan. That is why I suggested using other means to try to correct those inequities and compensate for them.

I am not sure I understand what you mean by allowing the plan to mature.

The Chairman: Many people have come before the committee and said, look, our system is basically sound. The reason this commission was established in the first place was the concern by the federal government that some 54% of today's elderly qualify by a means test for some form of their retirement income. That lacks the investigation of why our system is so much worse than others in other jurisdictions, in other countries.

Some have said that is true for today's current elderly. In other words, if we legislate on the basis of a snapshot picture of that number, we are not going to be doing a good job. What we should be doing . . .

Mr. Hatfield: No, because . . .

The Chairman: —is looking at the fact that we are a very young nation, that today's generation, because they have had access to Registered Retirement Savings Plans, much better coverage in the public sector, improved coverage—albeit less so than in the private sector—that really the next generation

[Traduction]

M. Hatfield: C'est ce que j'ai dit, oui.

Le président: La difficulté, c'est que si l'on ne peut régler cette question de protection contre l'inflation dans les régimes privés, doit-on l'inclure dans le régime public?

M. Hatfield: Comme je l'ai dit, il faut se demander quelles conséquences cette inégalité aura sur les petites entreprises; ce n'est pas que les petites entreprises ne sont pas en mesure d'offrir des régimes de pensions, mais plutôt ce qui est très problématique, que la politique actuelle fiscale ne les incite pas à offrir ces régimes. Il faudrait renverser la vapeur en leur donnant des encouragements d'ordre fiscal sous condition d'offrir un régime de pensions.

Le président: Bien. Mon dernier point ne fait pas particulièrement l'objet de discussion dans le Livre vert, puisque l'on a laissé au Comité la décision d'élargir ou non le système des régimes de pensions. On nous laisse à nous le fardeau de décider s'il faut rendre obligatoire une assurance par régimes privés, s'il faut élargir simplement le Régime de pensions du Canada, ou s'il faut tout simplement laisser mûrir le système en espérant qu'il protège suffisamment les revenus de retraite de la prochaine génération. Qu'en pensez-vous? Si nous acceptons les recommandations de votre mémoire, le système actuel suffit-il, s'il parvient à maturation?

M. Hatfield: Si l'on considère le facteur monétaire, les inégalités actuelles, et le fait que le système actuel ait négligé certains secteurs de la population canadienne, je ne pense pas qu'il suffira de modifier le régime de pensions du Canada pour résoudre tous ces problèmes. Voilà pourquoi j'avais suggéré d'autres moyens de corriger ou de compenser ces inégalités.

Je ne suis pas sûr de bien comprendre ce que Vous voulez dire par permettre au régime de mûrir.

Le président: Beaucoup de témoins nous ont dit que notre système était au fond très bon. Cependant, notre commission a été formée parce que le gouvernement fédéral s'inquiétait que 54 p. 100 des personnes âgées d'aujourd'hui étaient admissibles, si l'on évaluait leurs moyens de subsistance, à quelle forme que ce soit de revenus de retraite. Ce chiffre suffit pour nous demander pourquoi notre système est bien pire que ceux des autres provinces ou des autres pays.

D'aucuns nous ont dit que c'était vrai seulement pour la génération actuelle de retraités. Autrement dit, si nous devons légiférer en nous fiant à une analyse instantanée de ce groupe, ce ne serait pas la bonne solution. Ce qu'il faudrait faire . . .

M. Hatfield: Non, parce que . . .

Le président: . . . fait comprendre que la génération d'aujourd'hui, dans notre jeune nation, ayant pu souscrire à des régimes d'épargne-retraite enregistrés, elle est beaucoup mieux assurée par un régime public amélioré—même s'il est inférieur au régime privé—que la génération de mon père;

[Text]

will be more adequately served by this system than my father's generation.

Mr. Hatfield: Yes, I see; the next senior generation.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

Going to page 5 of your brief, Mr. Premier, you were talking about the problems with the present elderly and the logical choices in improvement in guaranteed income supplement benefits. Then you go on to say in your last paragraph on page 5:

There are, of course, circumstances in which individuals arrange their affairs in such a manner as to qualify for Guaranteed Income Supplement while their overall financial situation might not justify receipt of such payments.

Mr. Hatfield: Right.

Mr. Weatherhead: And at the end of the paragraph you say: ... it may also be appropriate to review the definition of income for purposes of qualification for Guaranteed Income Supplement.

Mr. Hatfield: Right.

Mr. Weatherhead: Could you elaborate on that with respect to where you think the abuse might be? Also, if there is abuse, what would you suggest to correct that?

Mr. Hatfield: I am not sure it is an abuse, but I think it is a fact that people reach their retirement age or pension benefiting age and they do in fact have income and they are encouraged by their lawyers or their friends or whatever to transfer that income to their children and then they benefit under the guaranteed income supplement. I believe that is probably quite extensive in Canada.

Mr. Weatherhead: Would any of your programs down here incidentally identify such abuse, any of your other programs with respect to these people?

Mr. Hatfield: No, I cannot think of any program that would give us that information. I would think the income tax department would have access to that information.

Again, I would caution you against saying it is an abuse. It was an incentive that was provided, and it is being used for a purpose that I think is greater than was intended. But it is perfectly legal. You may call it a loophole or a tax dodge, but there is an awful lot of abuse going on if that is the case in the whole income tax system in Canada.

Mr. Weatherhead: I think most of us pride ourselves on the fact that the GIS is an income test and not a means test. We spent a long time in this country trying to get away from the means test of previous generations.

Mr. Hatfield: Right.

[Translation]

c'est-à-dire qu'elle sera à la retraite très adéquatement assurée par le régime actuel.

M. Hatfield: Je vois; il s'agit de la prochaine génération de retraités.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Page 5 de votre mémoire, monsieur le Premier ministre, vous parliez des problèmes auxquels ont à faire face les retraités d'aujourd'hui et vous disiez que le choix logique est d'accroître les prestations du supplément de revenu garanti. Puis, dans votre dernier paragraphe de cette même page vous dites:

Il existe, bien sûr, des circonstances qui permettent à certaines personnes d'arranger leurs affaires de telle sorte qu'elles soient admissibles au supplément de revenu garanti, bien que leur situation financière générale ne justifie pas nécessairement qu'elles reçoivent ces versements.

M. Hatfield: C'est cela.

M. Weatherhead: Plus loin, dans le paragraphe, vous dites:

Il serait peut-être pertinent, donc, de réviser la définition du revenu relativement à l'admissibilité au supplément de revenu garanti.

M. Hatfield: C'est cela.

M. Weatherhead: Pouvez-vous nous dire où vous pensez qu'il y a de l'abus? Comment corriger cet abus, d'après vous?

M. Hatfield: Je ne sais pas si c'est de l'abus; il est connu que lorsque des gens atteignent l'âge de la retraite ou l'âge de recevoir des prestations de retraite, et s'ils continuent néanmoins à retirer des revenus, leur conseiller juridique ou leurs amis les encouragent très souvent à céder leur revenu à leurs enfants, pour qu'ils puissent bénéficier du supplément de revenu garanti. C'est une pratique assez courante au Canada, je crois.

M. Weatherhead: Vos programmes provinciaux, quels qu'ils soient, sont-ils en mesure d'identifier les personnes qui abusent ainsi du système?

M. Hatfield: Non je ne pense pas qu'un programme puisse nous donner ces renseignements. Mais notre ministère du Revenu pourrait détenir cette information-là.

Je répète qu'il faut faire attention lorsque l'on parle d'abus. Il s'agissait en fait d'un encouragement d'ordre fiscal qui est tout simplement utilisé à des fins beaucoup plus vastes que prévues, tout en étant parfaitement légales. C'est une espèce d'échappatoire ou un abri fiscal, si vous voulez, mais si vous appelez ça un abus, il y en a beaucoup dans notre système fiscal au Canada.

M. Weatherhead: Nous sommes sans doute tous très fiers que le SRG soit en fait une évaluation des revenus et non pas une évaluation des moyens de subsistance. Il nous a fallu longtemps au Canada pour justement dépasser l'évaluation des moyens de subsistance à laquelle avaient recours les générations précédentes.

M. Hatfield: C'est vrai.

[Texte]

Mr. Weatherhead: Would you be suggesting that we might have to go back to some sort of a means test for GIS, or what could we do?

Mr. Hatfield: I think the issue of the means test and the issue of universality are issues that I would have opposed five years ago—even consideration of them. But today we have to review them and we have to take them into consideration because of the lack of revenue to continue services that we believe are more essential.

So yes, I do think you have to look at the means test, and you do have to look at universality.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mrs. Killens, would you like to make a comment, not a question?

Mme Killens: Non, monsieur le président. Cependant, monsieur le premier ministre, je désire vous féliciter pour la présentation parfaite et claire dont vous nous avez fait part dans la langue de Molière. Avec une attitude comme la vôtre, au Nouveau-Brunswick, les négociations fédérales-provinciales futures pourraient sûrement avoir plus de succès si vous pouviez transmettre votre état d'esprit et votre attitude à vos collègues des autres provinces.

On mise sur vous, vous savez!

M. Hatfield: Je souhaite cela, tout comme vous, mais . . .

The Chairman: Mr. Premier, can I on behalf of my committee members thank you for your appearance here this afternoon and the thoughtfulness that went into your brief. I think you recognize the task we have as a commission. I hope that when we come in with our report it will meet with some degree of acceptability in all parts of the country. I know we are not going to solve all of the problems, nor can we please everyone, but I think we are going to make a better pension system.

Mr. Hatfield: Thank you very much. You are on a much more worthy course and seeking a much more worthy objective than many of the other parliamentary committees; you should take some sense of satisfaction out of that. Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much.

This meeting is adjourned.

[Traduction]

M. Weatherhead: Suggérez-vous de revenir à une sorte d'évaluation des moyens de subsistance pour déterminer l'admissibilité au SRG, par exemple?

M. Hatfield: Il y a 5 ans, j'aurais été contre cette question d'évaluation des moyens de subsistance et de sa généralisation; je n'aurais même pas envisager cette possibilité-là. Mais aujourd'hui, il faut les revoir et peut-être y revenir, à cause du manque de revenu nécessaire pour maintenir des services qui nous semblent plus essentiels.

Je répondrai donc oui, qu'il faut réexaminer la question d'évaluation des moyens de subsistance et de sa généralisation.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le président: Mrs. Killens, voulez-vous faire un commentaire, sans poser de question?

Mrs. Killens: No, Mr. Chairman, nonetheless, Mr. Premier, I would like to congratulate you for your perfectly clear presentation in the French language. With an attitude like yours in New Brunswick, future federal—provincial negotiations could surely be more fruitful if you could transmit your state of mind and your attitude to your colleagues of the other provinces.

We are counting on you, you know.

Mr. Hatfield: It is also my wish, but . . .

Le président: Monsieur le Premier ministre, au nom des membres du Comité, je vous remercie d'avoir comparu cet après-midi et du sérieux de votre mémoire. Vous avez bien reconnu la tâche qui nous incombe à la Commission. Nous espérons que notre rapport sera accueilli assez favorablement un peu partout au pays. Nous ne pouvons bien sûr résoudre tous les problèmes, ni plaire à tous, mais je pense que nous arriverons à améliorer notre système de pensions.

M. Hatfield: Merci beaucoup. La voie et l'objectif que vous suivez sont beaucoup plus valables que ceux d'autres comités parlementaires; vous pouvez certainement en tirer satisfaction. Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup.

La séance est levée.

AFTERNOON SITTING

From the Multicultural Association of Fredericton:

Constantine Passaris, President;

Dr. Sava Bosnitch;

Dr. Gulshan Saini.

From the Union of New Brunswick Indians:

Donald Ward;

Greydon Nicholas, President.

From the Government of New Brunswick:

Premier Richard Hatfield.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

De la «Multicultural Association of Fredericton»:

Constantine Passaris, présidente;

M. Sava Bosnitch;

M. Gulshan Saini.

De la «Union of New Brunswick Indians»:

Donald Ward;

Greydon Nicholas, président.

Du gouvernement du Nouveau-Brunswick:

Le Premier ministre Richard Hatfield.

From the Newfoundland and Labrador Association for the Aging:

Joyce Nevitt, Chairman, Publication Committee;
Bertha Paulse, Acting Secretary, Resolutions Committee;

Owen Antle, Treasurer;
Joyce Smith, Chairman, Membership Committee.

From the Provincial Advisory Council on the Status of Women:

Ann Bell, President;
Dorothy Robbins, Administrator;
Nancy Riche, Council Member.

From the Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation:

Patrick Pickett, Secretary.

AFTERNOON SITTING

From the Government of Newfoundland:

The Hon. Dr. John Collins, Minister of Finance and President of Treasury Board;
Gil Pike, Deputy Minister of Social Services;
Tim McGrath, Director, Pension Policy Division, Department of Finance.

Friday, September 30, 1983

From the Greater Moncton Chamber of Commerce:

Rick DesBrisay, President;
S. Boyd Anderson, Pension Submission Committee Chairman;
Linda Forrestall, Assistant Executive Vice-President.

From the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women:

Elsbeth Tulloch, Researcher;
Madeleine LeBlanc, Chairperson;
Myrna Richards, Vice-Chairperson.

From the New Brunswick Federation of Labour:

Tim McCarthy, President;
John Murphy, Executive Secretary.

From the Moncton and District Labour Council:

Gregory Murphy.

From the Liberal Party of New Brunswick:

Ray Frenette, M.L.A., Leader of the Opposition;
Morris Green, M.L.A.;
Ronald LeBlanc, Professor of Economics, University of Moncton;
Susan Shalala, Researcher, Office of the Leader.

De la «Newfoundland and Labrador Association for the Aging»:

Joyce Nevitt, présidente, «Publication Committee»;
Bertha Paulse, secrétaire suppléante, «Resolutions Committee»;
Owen Antle, trésorier;
Joyce Smith, présidente, «Membership Committee».

Du «Provincial Advisory Council on the Status of Women»:

Ann Bell, présidente;
Dorothy Robbins, gestionnaire;
Nancy Riche, membre.

De la «Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation»:

Patrick Pickett, secrétaire.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Du Gouvernement de Terre-Neuve:

L'honorable John Collins, ministre des Finances et président du Conseil du Trésor;
Gil Pike, sous-ministre des services sociaux;
Tim McGrath, Directeur, «Pension Policy Division, Department of Finance».

Le vendredi 30 septembre 1983

De la «Greater Moncton Chamber of Commerce»:

Rick DesBrisay, président;
S. Boyd Anderson, président, «Pension Submission Committee»;
Linda Forrestall, vice-président exécutif.

Du «New Brunswick Advisory Council on the Status of Women»:

Elsbeth Tulloch, chargée de recherche;
Madeleine LeBlanc, présidente («Chairperson»);
Myrna Richards, vice-présidente («Vice-Chairperson»).

De la «New Brunswick Federation of Labour»:

Tim McCarthy, président;
John Murphy, secrétaire exécutif.

Du «Moncton and District Labour Council»:

Gregory Murphy.

Du parti libéral du Nouveau-Brunswick:

Ray Frenette, député, Chef de l'Opposition;
Morris Green, député;
Ronald LeBlanc, professeur d'économie, Université de Moncton;
Susan Shalala, chargée de recherche, Bureau du chef de l'Opposition

(Continued on previous page)

(Suite à la page précédente)



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

Wednesday, September 28, 1983

From Canadian Pensioners Concerned:

Professor Doreen Fraser, National and Division President;

Mrs. Edith Harvie, Past President, Nova Scotia Division,
Member National Board of Directors.

From the Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women:

Francene Cosman, President;

Dr. Ellen MacLean, Chairperson.

From the Canadian Airline Employees Association:

J.T. Saunders, President;

Jane I. Armstrong, Research Analyst.

From the Nova Scotia Federation of Labour:

J.K. Bell, Secretary Treasurer.

J.B. Shepherd.

Thursday, September 29, 1983

From the Newfoundland and Labrador Association for the Aging:

Mr. Joe Ryan, Past President;

Elizabeth Johnston, First Vice-President;

Cyril Strong, Second Vice-President;

Dr. Alistair Riach, Chairman, Education Committee.

Le mercredi 28 septembre 1983

Du «Canadian Pensioners Concerned»:

Le professeur Doreen Fraser, présidente nationale et
divisionnaire;

M^{me} Edith Harvie, ancienne présidente, Division de la
Nouvelle-Écosse, Membre du Conseil national de
direction.

Du «Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women»:

Francene Cosman, présidente;

Dr. Ellen MacLean, présidente («Chairperson»).

De la «Canadian Airline Employees Association»:

J.T. Saunders, président;

Jane I. Armstrong, analyste de recherche.40

De la «Nova Scotia Federation of Labour»:

J.K. Bell, Secrétaire-trésorier.

J.B. Shepherd.

Le jeudi 29 septembre 1983

De la «Newfoundland and Labrador Association for the Aging»:

M. Joe Ryan, ancien président;

Elizabeth Johnston, première vice-présidente;

Cyril Strong, second vice-président;

M. Alistair Riach, président; «Education Committee».

(Continued on the previous page)

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 31

Fascicule n° 31

Tuesday, October 4, 1983
Wednesday, October 5, 1983
Thursday, October 6, 1983

Le mardi 4 octobre 1983
Le mercredi 5 octobre 1983
Le jeudi 6 octobre 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

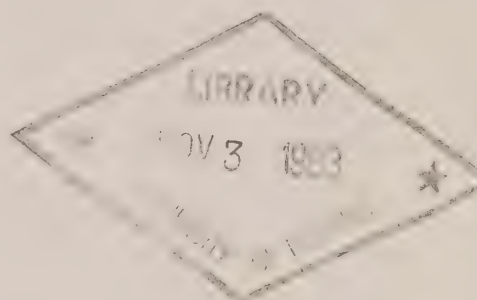
Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, OCTOBER 4, 1983
(71)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:00 o'clock a.m. this day, at Regina, Saskatchewan, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Messrs. Miller and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association: Delila Moriarty, President; Frances Petit, Vice-President; C. Wyma, Secretary; Eva Phelps, Treasurer. *From the Cooperative Superannuation Society:* Harold Empey, President; Sandra Bergen, Manager of Communications; Larry Williams, General Manager. *From the City of Regina:* N. Krasko, Administrator, Pensions and Benefits Department. *From the Saskatchewan Federation of Labour:* Nadine Hunt, President; Barbara Makeechak, Executive Assistant. *From the National Farmers Union:* Stuart Thiesen, Executive Secretary; Elaine Driver, Women's Vice-President.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1*).

The witnesses made statements and answered questions.

At 12:12 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(72)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 2:07 o'clock p.m. this day, at Regina, Saskatchewan, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Messrs. Miller and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Government of Saskatchewan: The Hon. Lorne MacLaren, Minister of Labour; Peter Grady, Deputy Minister; Mans Crozier, Superintendent of Pensions. *From the Saskatchewan Wheat Pool:* David B. Wartman, Director; C. Ron Kasha, Treasurer; M. Kereluke, former Director of Human Resources. *From the Saskatchewan Coalition for Women's Pensions:* Jean MacKenzie, Chairperson; Dorothy Tovell. *From the Congress of Black Women of Canada:* Fleurette Osborne, Past President; Jestina Blake-Hill, Director.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 4 OCTOBRE 1983
(71)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui, à 9 heures, à Regina, en Saskatchewan, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Frith, Miller et Reid (*St. Catharines*); M^{me} Killens.

Aussi présent: M. J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De la «Saskatchewan Senior Citizens Action Now Association»: Delila Moriarty, président; Frances Petit, vice-président; C. Wyma, secrétaire; Eva Phelps, trésorier. *De la «Cooperative Superannuation Society»:* Harold Empey, président; Sandra Bergen, directeur des communications; Larry Williams, directeur général. *De la ville de Regina:* N. Krasko, gestionnaire, service des pensions et des avantages. *De la «Saskatchewan Federation of Labour»:* Nadine Hunt, président; Barbara Makeechak, adjoint administratif. *De la «National Farmers' Union»:* Stuart Thiesen, secrétaire en chef; Elaine Driver, président de la section féminine.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi daté du mardi 1^{er} mars 1983 relatif aux propositions de réforme du système canadien du revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 12h12, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures le même jour.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(72)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos, à 14h07, à Regina, en Saskatchewan, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Frith, M^{me} Killens, MM. Miller et Reid (*St. Catharines*).

Aussi présent: M. J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du gouvernement de la Saskatchewan: L'honorable Lorne MacLaren, ministre du Travail; Peter Grady, sous-ministre; Mans Crozier, surintendant des pensions. *Du «Saskatchewan Wheat Pool»:* David B. Wartman, directeur; C. Ron Kasha, trésorier; M. Kereluke, ancien directeur des ressources humaines. *De la «Saskatchewan Coalition for Women's Pensions»:* Jean MacKenzie, présidente et Dorothy Tovell. *Du «Congress of Black Women of Canada»:* Fleurette Osborne, ancien président; Jestina Blake-Hill, directeur.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi daté du mardi 1^{er} mars 1983 relatif aux propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures

Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1*).

The Minister of Labour made a statement and with his officials, answered questions.

At 3:41 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 4:00 o'clock p.m., the sitting resumed in public.

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:47 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, OCTOBER 5, 1983
(73)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 2:10 o'clock p.m. this day, at Winnipeg, Manitoba, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mr. Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Miller and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Government of Manitoba: Hon. Mary Beth Dolin, Minister of Labour and Employment Services; Myrna Phillips, M.L.A. (*Wolseley*) and Legislative Assistant; Mary Eady, Deputy Minister, Department of Labour and Employment Services; Jack Haip, Assistant Superintendent, Pension Commission; Jim Nykoluk, Director, Research and Planning Branch; Gudrun Fritz, Research Analyst, Federal Provincial Relations and Research Division, Department of Finance.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1*).

The Minister of Labour and Employment Services made a statement and, with Ms. Phillips and officials, answered questions.

On motion of Mrs. Killens, it was agreed,—That notwithstanding the requirement that at least three members be present at meetings to hear evidence, the Chairman and Mr. Miller be authorized to hold the scheduled meetings in Winnipeg on October 6 and to authorize the printing of those proceedings as usual.

At 4:05 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, OCTOBER 6, 1983
(74)

The Special Committee on Pension Reform met at 8:57 o'clock a.m. this day, at Winnipeg, Manitoba, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Frith and Miller.

In attendance: J. Parr, Special Assistant.

pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Le ministre du Travail fait une déclaration et, assisté de ses fonctionnaires, répond aux questions.

A 15h41, le Comité suspend ses travaux.

A 16 heures, le Comité reprend ses travaux en public.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17h47, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MERCREDI 5 OCTOBRE 1983
(73)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos, à 14h10, à Winnipeg, au Manitoba, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Frith, Miller et Reid (*St. Catharines*); M^{me} Killens et M^{le} MacDonald (*Kingston et les Îles*).

Aussi présent: M. J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du gouvernement du Manitoba: L'honorable Mary Beth Dolin, ministre du Travail et des services de placement; Myrna Phillips, député (*Wolseley*) et adjoint législatif; Mary Eady, sous-ministre, ministère du Travail et des services de placement; Jack Haip, surintendant adjoint, «*Pension Committee*»; Jim Nykoluk, directeur, direction de la recherche et de la planification; Gudrun Fritz, analyste à la recherche, division des relations fédérales-provinciales et de la recherche, ministères des Finances.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi daté du mardi 1^{er} mars 1983 relatif aux propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «*De meilleures pensions pour les Canadiens*». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Le ministre du Travail et des services de placement fait une déclaration et, assisté de M^{me} Phillips et des fonctionnaires, répond aux questions.

Sur une motion de M^{me} Killens, il est convenu,—Qu'en dérogation à la règle selon laquelle au moins trois membres soient présents aux séances où l'on enregistre les témoignages, le président et M. Miller sont autorisés à tenir la séance prévue à Winnipeg le 6 octobre et à approuver l'impression des fascicules comme à l'accoutumée.

A 16h05, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 6 OCTOBRE 1983
(74)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui, à 8h57, à Winnipeg, au Manitoba, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Frith et Miller.

Aussi présent: M. J. Parr, adjoint spécial.

Witnesses: From the Manitoba Federation of Labour: Marcel Painchaud, Chairperson, Pension Committee; Art Coulter; Gary Russell. *From the Canadian Union of Public Employees (Manitoba Division):* Jacques Samyn, President; Ed Blackman; Bob Malazdrewich; Sandra Oakley. *From the Manitoba Action Committee on the Status of Women:* Carolyn Garlich, Chair of Political Action Committee; Betty Arnott, Former Executive Member. *From the Manitoba Health Organizations Inc.:* Andrew J. Dawson, Director of Employee Benefits; Mrs. Arlene Wilson, Assistant Director of Employee Benefits; Murray Kerr, Chairman, Employee Benefits Committee. *From the YWCA:* Georgia Cordes, Board Member and Chairperson, Public Affairs/Social Action Committee. Donald Logan.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 11:40 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 12:00 o'clock p.m., the sitting resumed.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 12:43 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING (75)

The Special Committee on Pension Reform met at 2:00 o'clock p.m., this day, at Winnipeg, Manitoba, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Frith and Miller.

In attendance: J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Canadian Association on Gerontology: Betty Havens, President; Dr. Joseph A. Tindale, Chairman, Task Force on Income Security; Dr. Norman Blackie, Executive Director. *From the National Advisory Council on Aging:* Yhetta Gold, President; Alice Labelle, Member and President of the "Fédération des aînés franco-manitobains". *From the Manitoba Organization of Nurses' Associations:* Vera Chernecki, President; Janice Young, Member, Employee Benefits Committee; Jean Minish, Labour Relations Officer.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

Témoins: De la Manitoba Federation of Labour: M. Marcel Painchaud, président, «Pension Committee»; Art Coulter et Gary Russell. *De la «Canadian Union of Public Employees» (division du Manitoba):* Jacques Samyn, président; Ed Blackman, Bob Malazdrewich et Sandra Oakley. *Du «Manitoba Action Committee on the Status of Women»:* Carolyn Garlich, président, «Political Action Committee»; Betty Arnott, ancien membre de la direction. *De la «Manitoba Health Organizations Inc.»:* M. Andrew J. Dawson, directeur du service des avantages aux employés; M^{me} Arlene Wilson, directeur adjoint du service des avantages aux employés; M. Murray Kerr, président, «Employee Benefits Committee». *Du «YWCA»:* Georgia Cordes, membre du conseil et président, «Public Affairs/Social Action Committee»; Donald Logan.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi daté du mardi 1^{er} mars 1983 relatif aux propositions de réforme du système canadien du revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

À 11h40, le Comité suspend ses travaux.

À 12 heures, le Comité reprend ses travaux.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

À 12h43, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures le même jour.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI (75)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui, à 14 heures, à Winnipeg, au Manitoba, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Frith et Miller.

Aussi présent: M. J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De la «Canadian Association on Gerontology»: Betty Havens, président; M. Joseph A. Tindale, président (chairman), «Task Force on Income Security»; M. Norman Blackie, directeur exécutif. *Du «National Advisory Council on Aging»:* Yhetta Gold, président; Alice Labelle, membre et président de la Fédération des aînés franco-manitobains. *De la «Manitoba Organization of Nurses' Associations»:* Vera Chernecki, président; Janice Young, membre, «Employee Benefits Committee»; Jean Minish, agent des relations de travail.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi daté du mardi 1^{er} mars 1983 relatif aux propositions de réforme du système canadien du revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

At 3:52 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

A 15h52, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, October 4, 1983

• 0902

The Chairman: I now call this meeting to order.

The first witnesses today are from the the Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association. I will ask the President, Mrs. Moriarty, to introduce the other members. Mrs. Moriarty.

Mrs. Delila Moriarty (President, Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association): Thank you, Mr. Chairman. On my right is our Vice-President, Mrs. Frances Petit; next to Mrs. Petit is Mrs. Wyma, our Secretary, and Mrs. Phelps, our Treasurer. Mr. Chairman, I believe you have a copy of our first report.

The Chairman: Yes, we do.

Mrs. Moriarty: I will now hand this over to our first vice-president, who really composed the report to the commission. Mrs. Petit, please.

Mrs. Frances Petit (Vice-President, Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association): Mr. Chairman, it is a great pleasure for us to appear here. I may say that we were in Ottawa in May and I think we sat in on a hearing with your board at that time. We have really worked hard on this since then.

I think you will have found that we are covering areas that other groups have not. We have pointed out that pensions in the future must not depend solely on wage earnings to decide the rate of pension, for the simple reason that, according to all the best authorities, including Mr. Lalonde, several economists and several of our own government officials, we will in the future have a pool of unemployed and unemployable people.

These people will be living in, we will say, poverty or substandard conditions for most of their lives. Are we to look at their continuing until the end of their lives—30 or 40 years down the line—living in these conditions because they did not build up enough credits while working?

The situation for young people today seems to be very desperate. We are looking at young people coming out of university who, in many cases, cannot get jobs. Three years down the line or so they are going to be farther behind because of the tremendous advances in technology and so on.

We are concerned of course with the situation today, the pensioner of today. In many cases, well, 54% to 57% of today's pensioners are living below the poverty level and are getting farther behind because, regardless of who says the recession is over, it is not over. Any one of us who goes into a store to buy groceries or any other item of daily living will find that the recession is not over, and the senior who is on a more or less fixed income is very badly hit.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mardi 4 octobre 1983

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît.

Les premiers témoins ce matin sont des représentants de l'Association *Action Now* des citoyens du troisième âge de la Saskatchewan. Je vais demander à sa présidente, M^{me} Moriarty, de présenter les autres. Madame Moriarty.

Mme Delila Moriarty (présidente, Association *Action Now* des citoyens du troisième âge de la Saskatchewan): Merci, monsieur le président. À ma droite se trouve la vice-présidente, M^{me} Frances Petit; à côté d'elle il y a M^{me} Wyma, notre secrétaire, puis M^{me} Phelps, notre trésorière. Monsieur le président, je crois que vous avez reçu copie de notre premier rapport.

Le président: En effet.

Mme Moriarty: Je vais maintenant céder la parole à notre première vice-présidente, qui a rédigé le rapport pour le comité. Madame Petit, s'il vous plaît.

Mme Frances Petit (vice-présidente, Association *Action Now* des citoyens du troisième âge de la Saskatchewan): Monsieur le président, nous sommes très heureuses de comparaître devant vous. Je dois dire que nous sommes allées à Ottawa en mai pour assister à l'une de vos réunions. Depuis lors, nous avons travaillé très fort.

Je crois que vous avez dû vous rendre compte que nous traitons de sujets que d'autres groupes n'ont pas abordés. Nous disons qu'à l'avenir, les pensions ne doivent pas découler seulement des revenus pour la simple raison que, suivant la plupart des autorités en la matière, y compris M. Lalonde, plusieurs économistes et plusieurs fonctionnaires de notre gouvernement, nous aurons à l'avenir toute une réserve de chômeurs et de travailleurs inemployables.

Ces gens vivront presque toute leur vie dans la pauvreté ou dans des conditions misérables. Cette situation devra-t-elle durer jusqu'à leur mort, 30 ou 40 ans plus tard, tout simplement parce qu'ils n'ont pas réussi à accumuler suffisamment de crédits pendant leur vie active?

La situation des jeunes d'aujourd'hui semble vraiment désespérée. Des tas de jeunes gens fraîchement sortis de l'université ne peuvent très souvent pas se trouver d'emploi. Dans trois ans, ils se retrouveront encore plus désavantagés à cause des progrès fantastiques qu'aura faits la technologie.

La situation actuelle nous inquiète beaucoup évidemment, c'est-à-dire ceux qui sont déjà pensionnés. Très souvent, en fait entre 54 à 57 p. 100 des pensionnés actuels vivent sous le seuil de la pauvreté et continuent de perdre du terrain, car malgré ce qu'on veut bien dire, la récession est loin d'être terminée. Tous ceux qui vont faire les courses régulièrement savent que la récession n'est pas terminée et que ce sont les personnes âgées qui vivent avec des revenus à peu près fixes qui sont les plus durement touchées.

[Text]

So we are looking at a reform of the present GIS system; we are looking at a reform of the CPP system, and we would like to see the government consider superannuation which in many cases . . . It is a very difficult field, because every group that is superannuated has a different set-up; there is no uniformity in it. Some are very good, some are very bad, and I must say that from what I hear the government is not among the top of that group in superannuation.

However, we have proposals which we would like to put before your group. We hope that you will consider our proposals as well thought out and reasonable proposals.

I would like to ask Mrs. Wyma, who worked on this brief with me—and we worked many nights, I can tell you, on this brief—to go ahead from here. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mrs. Petit.

Mrs. C. Wyma (Secretary, Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association): My main concern is with the unemployed. As of August 31, 1983, we had 11.8% or 1,365,000 unemployed, and that does not give us a figure on the welfare recipient. I do not have a breakdown of that. But I do know the government has paid out \$3.2 billion under the Canada Assistance Plan and a good part of that goes to welfare.

What I am concerned with is our future pensioner. I am not so concerned with the pensioner of today, because we all know that the wheels of justice—or whatever you want to call it—turn slowly. The only area where pensioners of today can receive any benefit is through the GIS, by its being increased.

But we have to think of the unemployed and the unemployable—if you want to use that term—and I believe there is an area where the government of the day can become involved as the unemployed receive their unemployment cheques. There could be a check-off, matched by the government as well as the welfare recipient. Mind you, in the welfare area it would not be as simple, because federally it is channelled through the provincial governments. I understand that. But with our knowledge of high technology that should not be a problem.

If the government matches the check-off from the unemployed insurance cheques and the welfare cheques and puts this into the CPP . . . There will be a vast gap in the CPP funding if this does not take place, and the people who are employed today are going to suffer down the road, because there is no contributions to the CPP by those millions who are unemployed and on welfare. This is my main concern with pension reform.

Mrs. Petit: We are also considering the fact that today the homemaker is rather discriminated against in pension. This has been a pressure of our group for many years, that the homemaker should be considered when pension reform is debated. We also are trying to get—and I think it is likely going through—a drop-out provision.

[Translation]

Nous souhaiterions donc une réforme du S.R.G. et du R.P.C. et nous souhaiterions que le gouvernement envisage la caisse de retraite, car bien souvent . . . C'est un domaine assez complexe, car chaque groupe d'employés semble avoir un régime de pension différent; il n'y a aucune uniformité. Certains sont très intéressants, d'autres particulièrement mauvais, et je dois dire que le régime de pensions des employés du gouvernement n'est pas le meilleur.

Toutefois, nous aimerions vous présenter quelques suggestions. Nous espérons que vous allez les trouver bien pensées et raisonnables.

Je vais demander à M^{me} Wyma de prendre la relève, elle a collaboré avec moi à la rédaction du mémoire, et je peux vous assurer que nous y avons passé plusieurs nuits. Merci.

Le président: Merci beaucoup, madame Petit.

Mme C. Wyma (secrétaire, Association Action Now des citoyens du troisième âge de la Saskatchewan): Je m'intéresse surtout aux chômeurs. Au 31 août 1983, le taux de chômage était de 11.8 p. 100, soit 1,365,000 chômeurs. De plus, ces chiffres ne tiennent pas compte des prestataires de l'aide sociale. Je n'ai pas non plus de ventilation. Je sais toutefois que le gouvernement a versé 3.2 milliards de dollars en vertu du Régime d'assistance publique du Canada et qu'une bonne part de ce montant est versée sous forme d'aide sociale.

Je m'inquiète donc de nos futurs retraités. Je me préoccupe moins des pensionnés d'aujourd'hui, car nous savons tous que les rouages de la justice fonctionnent au ralenti. La seule façon d'améliorer le sort des pensionnés actuels, c'est d'augmenter le S.R.G.

Mais il nous faut maintenant penser aux chômeurs et aux travailleurs inemployables, et le gouvernement peut certainement s'en mêler puisque les chômeurs reçoivent leurs prestations d'assurance-chômage. On pourrait faire une retenue à la source pour un montant égal à ce que serait tenu de verser le gouvernement. Ce ne serait pas aussi simple pour les prestataires de bien-être social, car les fonds fédéraux sont administrés par les gouvernements provinciaux. Je le comprends. Mais avec la haute technologie, cela ne devrait pas poser de problème.

Si le gouvernement versait dans le R.P.C. un montant égal à celui retenu sur les chèques d'assurance-chômage ou sur les chèques de bien-être social . . . Il manquera des fonds au R.P.C. si nous ne le faisons pas et les travailleurs d'aujourd'hui en souffriront plus tard, car les millions de chômeurs et d'assistés sociaux n'auront pas contribué au R.P.C. Voilà l'aspect de la réforme des pensions qui m'inquiète le plus.

Mme Petit: Nous tenons également compte du fait que les femmes au foyer font en quelque sorte l'objet de discrimination pour les pensions. Notre groupe a exercé des pressions depuis de longues années afin qu'on tienne compte des femmes au foyer lorsqu'on réformera les régimes des pensions. Nous aimerions également obtenir une clause d'exemption, qui risque fort d'être acceptée.

[Texte]

We are considering also the person who is intermittently unemployed. Now, we do not know whether those years they are unemployed are also considered in their final pension. If so, should they have a drop-out provision? We are looking at this, because the average of years that they are employed may be very drastically cut if the unemployment in that case . . . It is the same thing as the housewife who leaves the workforce to go home to raise a family. She should be considered; so should these other people. We are very concerned about this.

We have a clipping here: 20% unemployment predicted for young. This is a frightening figure. We are not going to see it. We are all reaching the age where we will be lucky if we see another 10 years. But what are the young people of today going to do? This is what we are concerned with. The home-makers of tomorrow, the mothers of tomorrow, where are they going to be sitting in their later years when pensions are considered? We have to take this all into consideration, I think. Thank you.

Mrs. Moriarty: The governments, both on the federal and on the provincial level, keep telling our senior citizens: Do not get rid of your homes; try to stay in your home as long as you can. So many senior citizens who are on the GIS are widows and they are finding it very difficult to pay this increase in taxes. Municipal taxes have gone up, our power has gone up, our telephone has gone up and these people are finding it very difficult to manage on what they are getting, because our pension has not kept pace at all with the cost of living.

They say that inflation is 5% to 6% and yet we are getting this \$4 and something every three months, which really is an insult to the senior citizens. In one week you will find that has gone up in smoke with something that has gone up in price. I am really concerned about the seniors. I think a lot of them have no social life. They cannot go on a holiday; they cannot do things that other people do. The town I come from is a town of 3,000, and it is quite questionable that some of them are even eating properly.

When you work in nursing homes and places like that and see some of those people—the condition they are in, possibly because they are by themselves. They do not bother cooking; they have lost faith in everything. When they get a few good meals under their belt, they look better right away. There has to be something done, too, for the pensioner of today.

I think Mrs. Phelps has something more to say about that.

• 0910

Mrs. Eva Phelps (Treasurer, Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association): We feel one area is the housewife of the past. She sits at home and raises her family. Her family goes out to defend the country and they can be paid for that, because they will die for their country, but the woman who raises the coming generation, who devotes her time and her energy and leaves a place for the young people to come into the

[Traduction]

Nous songeons également aux travailleurs intermittents. Nous ignorons si leurs années de chômage seront calculées aux fins de leur pension. Le cas échéant, ne devrait-on pas prévoir une clause d'exemption pour eux? Nous proposons cela, car la moyenne des années travaillées pourrait être sensiblement réduite si le chômage dans ce cas-ci . . . C'est la même chose pour la femme qui quitte le marché du travail pour élever ses enfants à la maison. On devrait s'occuper d'elle, mais aussi de ces autres travailleurs. Cela nous préoccupe beaucoup.

Nous avons ici une coupure de journal qui prédit un taux de chômage de 20 p. 100 parmi les jeunes. C'est un chiffre effrayant. Nous ne verrons jamais cela, car nous sommes toutes à un âge où nous pouvons espérer encore au plus 10 ans. Mais les jeunes gens d'aujourd'hui, que feront-ils? Cela nous inquiète. Les femmes au foyer de demain, les mères de demain, dans quelle situation se trouveront-elles à l'âge de la pension? Il faut réfléchir à tout cela. Merci.

Mme Moriarty: Les gouvernements fédéral et provinciaux ne cessent de dire aux personnes âgées de ne pas se débarrasser de leurs maisons, d'essayer de demeurer chez elles le plus longtemps possible. C'est ainsi que beaucoup de personnes âgées recevant le S.R.G. sont des veuves, et elles ont beaucoup de mal à payer les hausses de taxes. Les taxes municipales ont augmenté, l'électricité a augmenté, le téléphone a augmenté, et ces gens ont beaucoup de mal à joindre les deux bouts, car leurs pensions n'ont pas augmenté au même rythme que le coût de la vie.

On dit que l'inflation est de 5 à 6 p. 100, et pourtant, on nous augmente de \$4 environ tous les trois mois, ce qui est vraiment une insulte aux personnes âgées. Cet argent se dépense en une semaine pour quelque chose dont le prix vient d'augmenter. Je m'inquiète vraiment beaucoup pour les personnes âgées, car je crois que beaucoup d'entre elles n'ont aucune vie mondaine. Elles ne peuvent pas prendre de vacances; elles ne peuvent pas faire tout ce que les autres font. Je viens d'une ville qui compte 3,000 habitants, et je me demande même si la plupart d'entre elles mangent convenablement.

Quand on travaille dans les foyers et les autres établissements de ce genre, quand on voit dans quelles conditions vivent certains de ces gens, probablement parce qu'ils sont tous seuls. Ils ne cuisinent pas; ils n'ont plus confiance en rien. Dès qu'ils ont pris quelques bons repas, tout de suite ils ont meilleure mine. Il faut absolument faire quelque chose également pour les pensionnés actuels.

Je crois que M^{me} Phelps voudrait ajouter quelque chose à ce sujet.

Mme Eva Phelps (trésorier, Association Action Now des citoyens du troisième âge de la Saskatchewan): Les fameux foyers posant des gros problèmes. Alors que c'est elle qui reste chez elle pour élever la jeune génération qui constituera la main-d'oeuvre active du pays et qui sera éventuellement appelée à le défendre, on n'accorde aucun mérite à la mère.

[Text]

labour force, gets no recognition at all. As a matter of fact, it is well thought out, because 80% of the people over 70 are well under the poverty line and at least 80% of them are women.

So we have not thought of our women very greatly, or given them any credit for anything, or any recognition. I think it should be built into the pension plan that the women who stay in the home and look after a family should be credited in some method for that period of time. It was a resolution that was passed by our organization some four years ago in convention.

Mrs. Moriarty: I must say I am very pleased that Madam Bégin is calling this meeting on pension reform again in Ottawa on the 24th, 25th, 26th—or some of those dates. I know I have received an invitation to attend. Mrs. Phelps and myself attended the first one—I believe it was in 1980—and I am certainly glad to hear Miss Bégin is taking it up again and that something constructive will come out of this.

The Chairman: Thank you very much for your presentation. I know your group has done a fair degree of work. I know you have been involved in this whole pension issue for several years now. I was parliamentary secretary to the Health minister at the time we had the National Pensions Conference, and I thought it went well.

I think we are at the stage where I would like to ask some questions of your brief and then I will open it up for questioning by other members of the committee.

This income tax surcharge, could you explain that to me? Some of the recommendations that have been made as we go across the country . . . If we are going to be putting money into the Guaranteed Income Supplement, then clearly to bring up those people to the poverty line would require somewhere around \$2 billion. We would like to be able to make some recommendations of where we think you might find some of those moneys, and one of the ideas was to have a sort of an income tax surcharge on senior citizens over and above, let us say, \$20,000 a year income, or \$25,000. What are your feelings on that?

Mrs. Moriarty: I certainly think there should be.

Mrs. Petit: Some years ago—I do not remember how many—there was a surcharge on income tax. For quite a few years—I remember I started actually working—I was a housewife and a farm wife for many years, and I really did not start working until I was 45 years old; and it is very difficult for a woman of 45 to go out into the labour force. It was worse then, possibly, than it is now, especially with no particular training, except general. At that time I can remember on my income tax return there was a surcharge. All at once it disappeared. I do not know what happened to it. I do not know what the pressure was that caused the government to take that off. It was earmarked for retirement fund.

I can fully agree that people in a certain category should possibly pay an extra surcharge. We are getting into a field not only of pension reform but of income tax reform. Of course this is something you have no doubt heard about and read about till you are tired of it, but the fact remains that there are many, many loopholes in the Income Tax Act. If they were closed, there would be a tremendous amount of money

[Translation]

Sur les 70 p. 100 des personnes du troisième âge vivant en deçà du seuil de la pauvreté, 80 p. 100 au moins sont des femmes.

Nos femmes ont donc été gravement négligées et leurs contributions passées sous silence. Les femmes au foyer qui élèvent leurs enfants devraient pouvoir bénéficier du Régime de pensions du Canada. Une résolution en ce sens a été adoptée par notre organisation il y a environ quatre ans.

Mme Moriarty: Je tiens à féliciter M^{me} Bégin d'avoir convoqué une conférence sur la réforme des pensions, qui aura lieu à Ottawa vers le 24 et 25 septembre. J'ai été invitée à y participer. M^{me} Phelps et moi-même avons participé à la première conférence de ce genre, qui a eu lieu en 1980 je crois. J'espère que celle-ci débouchera sur des mesures constructives.

Le président: Merci beaucoup. Votre association a consacré beaucoup de temps à la question des pensions sur laquelle vous vous penchez depuis plusieurs années déjà. À l'époque de la première conférence sur les pensions, j'étais secrétaire parlementaire du ministre de la Santé, et je trouve que les choses s'étaient fort bien déroulées.

Je voudrais d'abord, si vous le permettez, vous poser quelques questions au sujet de votre mémoire, après quoi je donnerai la parole aux membres du Comité.

Qu'entendez-vous au juste par surtaxe sur l'impôt sur le revenu? Cela coûterait quelque 2 milliards de dollars rien que pour amener le revenu de ces personnes au seuil de la pauvreté; notamment en majorant le supplément de revenu garanti. Il s'agira de savoir d'où viendra l'argent nécessaire. Certains ont proposé d'imposer une surtaxe sur l'impôt sur le revenu des personnes du troisième âge ayant des revenus supérieurs à 20,000 ou 25,000 dollars par an. Qu'en pensez-vous?

Mme Moriarty: Ce serait une excellente idée.

Mme Petit: Je ne me souviens pas au juste de l'année, mais cette surtaxe sur l'impôt sur le revenu a déjà existé par le passé. Ce n'est que 45 ans que j'ai commencé à travailler, après m'être pendant des années occupée de mon foyer et des travaux de ferme. C'était sans doute encore plus difficile à l'époque de commencer à cet âge, surtout lorsqu'on a qu'une formation bien précise. Or je me souviens qu'à l'époque il existait une surtaxe sur l'impôt sur le revenu destiné à un fonds de retraite. Par la suite cette surtaxe a été supprimée pour des raisons que j'ignore.

Les personnes ayant des revenus supérieurs à certains niveaux devraient certainement verser une surtaxe. Cette question relève non seulement de la réforme des pensions, mais également de la réforme de l'impôt sur le revenu. On ne saura en effet assez insister sur le point qu'il existe toutes sortes d'échappatoires dans la Loi sur l'impôt sur le revenu. Si ces échappatoires pouvaient être supprimées, cela dégagerait des

[Texte]

available for various things. The governments should perhaps look at the priorities of where money is going and close up some of the gaps. We all are asked to do this. Every citizen of Canada is asked to close up gaps, to pull in their belts, and we feel that perhaps the government's agency should do the same thing. I will say this board does not have that authority to say so, but it is purely and simply my opinion that this should also be done right from the top down, or from the bottom up; it does not matter where, as long as it starts somewhere and works.

I am fully in agreement with a surcharge on income tax, or a small additional tax, whichever way you want to put it, to go into a general pension fund.

Mrs. Phelps: Another place it could be . . . We are led to believe, and I think it is true, that there are many people who have a \$100,000 income and there are enough places where they can place their priorities and get away without paying any income tax.

I think, too, that—and we pointed this out when we met the fellow from Newfoundland with a brief . . .

Mrs. Moriarty: Mr. Crombie.

Mrs. Phelps: Mr. Crombie, and he agreed with us there is no reason why the income tax exemption should not be raised at least above the poverty line. At the moment people are paying income tax on poverty income. I do not see how anybody can say that people who are working on a low income can ever do anything towards getting themselves in a position where they can look after their old age. So collectively, we have to do it.

Another thing I would like to mention is annuities. I happen to have bought one, and to my dismay, given the same age and the same amount of money put into an annuity, I get less money than the male would get. I think there has to be equality all the way across. Let us forget about being males and females and be people.

The Chairman: That is an interesting point.

I am going to open this up for questions. Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Yes, thank you very much.

I would like to thank you, because although your brief is very succinct, you managed to wake us up a little on two issues, especially in your approach to the unemployment and welfare people, asking us to look at perhaps ways and means of having the government participate and having them participate. I am sure we are going to study it.

I have many questions. You seem to support RPAs, the registered pension account. For the homemaker that is fine. I cannot make out whether you would like to make it mandatory. Mandatory would mean that we would mandate the spouses. I am only speaking of the homemaker; I am not speaking of those who are single or divorced, because you do not even touch on it here in your paragraph, but you say the contributions to RPA should be made on her behalf or his behalf. If we leave it up to the spouse, usually the male, eventually it could be the woman who would pay for her

[Traduction]

fonds considérables qui pourraient être utilisés à de biens meilleures causes. C'est une mesure que le gouvernement devrait entreprendre sans tarder pour donner l'exemple de l'austérité et ne pas se borner à l'exiger des citoyens. Tout le monde doit se serrer la ceinture, du haut en bas de l'échelle sociale.

Une surtaxe ou un impôt supplémentaire devrait être prélevé et versé à un fonds général de pension.

Mme Phelps: Il paraît que de nombreuses personnes ayant un revenu de 100 milles dollars par an parviennent à ne pas payer un sou d'impôt sur le revenu.

Nous l'avions fait remarquer à ce type de Terre-Neuve.

Mme Moriarty: Monsieur Crombie.

Mme Phelps: Oui, il avait convenu que les personnes vivant en deçà du seuil de la pauvreté devraient être exemptées de l'impôt sur le revenu, ce qui n'est pas le cas actuellement. Les personnes qui gagnent de très bas salaire ne parviendront jamais à mettre suffisamment de côté pour leur vieillesse, c'est donc la collectivité qui doit s'en charger.

Je voudrais aussi dire quelques mots au sujet des rentes. J'en ai acheté et à ma grande surprise, je touche moins que ce qu'un homme aurait touché par âge et valeur égale. On devrait tous toucher la même chose, qu'on soit homme ou femme.

Le président: Voilà qui est intéressant.

Plaçons maintenant nos questions. Madame Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Je vous remercie d'avoir insisté plus particulièrement sur deux questions, et de la façon dont vous avez traité la question du chômage et les assistés sociaux, ainsi que des mesures qui pourraient être prises par les intéressés eux-mêmes ainsi que par le gouvernement.

J'ai de nombreuses questions à vous poser. Vous êtes en faveur du compte de pension enregistré. C'est une bonne idée pour les femmes au foyer. Ces comptes devraient-ils être obligatoires d'après vous, un des époux souscrivant au nom de l'autre? Je pense en ce moment aux femmes au foyer à l'exclusion des célibataires et des divorcés. Si la décision reste facultative pour les hommes, c'est les femmes qui finiraient par payer pour le mari, étant donné l'évolution de la société. Faudrait-il à votre avis que ces comptes deviennent obligatoires?

[Text]

husband, as the future society is changing and everything. Would you make it mandatory?

Mrs. Petit: Even in our own group, discussing this, I find we are a little divided on this, because mandatory things do not always work, especially in today's fluxing society, where marriage breakup is so common. There is not much point in making it mandatory for a husband or wife to pay for the spouse if their husband or wife does not exist for more than two or three years.

I am not speaking now for the other members of my group, but personally I am not sure just how that would work, unless it were a matter of education, that the husband is in a sense the employer of the wife if she is not working out of the house. It is not a modern concept, but you might say he is.

Therefore, in my view he should be taking the responsibility of an employer and providing for the future of his wife. If a woman is working out of the house and she is changing jobs from time to time, this does not exempt the employer, if he is in a pensionable business, from providing a pension for her. The mere fact that she may only work two years, or one year, or three years, or whatever, does not mean one can say: Well, this does not last, so I am not going to pay into the pension plan for her. So this is something that perhaps people with more experience and more knowledge than we have would have to look into. We are not trained economists; we are not politicians. We are suggesting a way, not a method.

• 0920

Mrs. Moriarty: There is something else I think possibly we have forgotten, too. Why is it that if a brother and sister live together, or two women, or two men, and the pension cheque comes into the house at the end of the month for each one of them, and that it is more than if a man and wife . . . ? It looks to me as if marriage is penalized.

Mrs. Phelps: We discriminate against marriage. We prepared a brief on that, too, and it ended up: Where are our morals gone? I used to threaten my husband that if we ever got to the position of having to go on the supplement we would have a legal separation; we would be better off by at least over a thousand dollars a year.

Mrs. Petit: In fact, this has happened in many cases. The very fact that the income is going to be cut by around \$100 or \$150 a month has caused elderly people to separate. They may live together but they are not legally married and therefore they do not come under the provisions.

Mrs. Wyma: It also has forced many people to live common law. For some people it is a little bit hard to accept that fact and face their children, but the government does force these people to because two can live cheaper than one.

Mrs. Phelps: That is why I say, let us be people, not be men and women, married or single; let us be a person of pensionable age and have a pension that is equitable and universal.

The Chairman: I want to follow up on one question. A lot of people have asked why we do not recommend unisex tables for

[Translation]

Mme Petit: Nous ne sommes pas parvenues à nous mettre d'accord sur cette question, car ce qui est obligatoire ne marche souvent pas dans une société comme la nôtre en pleine évolution, où les divorces deviennent de plus en plus courant. À quoi cela servirait-il d'obliger les gens de souscrire pour leur conjoint, alors que les mariages souvent ne durent pas plus de deux ou trois ans.

On pourrait considérer que le mari est en quelque sorte le patron de sa femme lorsque celle-ci travaille au foyer. Ce n'est sans doute pas un point de vue moderne, mais cela traduit néanmoins en quelque sorte la réalité des faits.

En tant que patron, les maris devraient assurer l'avenir de leur femme tout comme les patrons doivent cotiser à la caisse de retraite de leurs employés, même si celles-ci changent d'emploi, pour autant qu'il s'agisse d'un emploi dans un secteur où il existe un fonds de pension. Les patrons ne peuvent pas refuser de cotiser au fonds de pension de leurs employés du seul fait que celles-ci ne travaillent que deux ou trois ans. Mais nous n'avons peut-être pas toutes les connaissances techniques nécessaires pour nous prononcer sur cette question, que nous laissons aux économistes et aux politiciens.

Mme Moriarty: Il y a encore quelque chose que nous avons oublié. Comment se fait-il qu'un frère ou une soeur, deux femmes ou deux hommes vivant ensemble touchent des pensions supérieures à celles de deux conjoints. On dirait que nous pénalisons le mariage.

Mme Phelps: La pénalisation du mariage a fait l'objet d'un de nos mémoires. J'avais l'habitude de dire à mon mari que si nos revenus nous obligeaient un jour à avoir besoin de supplément de revenu garanti, nous obtiendrions une séparation légale, ce qui nous vaudrait plus de \$1,000 par an de bénéfice.

Mme Petit: Cela arrive assez souvent. De nombreux couples âgés se séparent pour gagner ainsi \$100 à \$150 par mois. N'étant pas légalement mariés, ils ne tombent pas en effet sous le coup de ces dispositions.

Mme Wyma: Cela oblige de nombreuses personnes à vivre en concubinage. Même si cela les gêne vis-à-vis de leurs enfants, c'est le gouvernement qui les y oblige, car cela revient moins cher de vivre à deux que seul.

Mme Phelps: C'est pourquoi je trouve qu'il faut considérer les gens en tant qu'êtres humains indépendamment du sexe ou de l'état civil. Toute personne arrivée à la retraite toucherait ainsi une pension juste et équitable.

Le président: On nous a souvent demandé pourquoi nous ne recommandons pas l'adoption de tableaux unisexes pour le

[Texte]

annuities. That will also mean, though, that your insurance rates are going to go up for drivers. Are you prepared? Do you think women are prepared for that? In other words, if you have unisex tables for annuities, it is going to be unisex tables all the way down and the losers on that are going to be women. Your insurance rates on cars are going to go up considerably.

Mrs. Petit: Are you telling me that my insurance rate is cheaper than my husband's, for instance? It is not as far as I know. When I go and buy my licence for the same kind of a vehicle, the same type of driving, I pay, for instance, \$25 for my driver's licence and so does my husband. I do not get any benefit because I am a woman.

The Chairman: I am just saying to you that in the insurance industry women drivers pay lower premiums than men, because you are better drivers.

Mrs. Petit: That is in private insurance, not in government insurance. It is because we are more careful, perhaps.

Should we not, in that case, start looking at the insurance industry and say: What are you doing with this money that you are charging men extra? Should it not be a case where they would start cutting the rates down for men and not increasing the rates for women?

The Chairman: At any rate, just as long as you know it is a two-way street. You cannot gain on one . . .

Mrs. Phelps: I think what we want to be is people. We want to pay our way and we want to get credited for the same as any other individual whether it is male or female. After all, we did become persons some 50 years ago.

Mrs. Killens: It is nice to be sitting so close to you. I hate it when people are sitting way out there; but you do not even have to be close because you are so articulate that you are coming out loud and clear.

Mrs. Petit: We are used to doing public speaking.

May I also say that many of the figures you quote you get from a biased source—insurance companies. Now, I would think some of those figures might be suspect.

The Chairman: Did you want to ask . . . ?

Mrs. Killens: On the RPAs again, because on page 2, paragraph 2, you are referring to it. You believe it should be government controlled, but we have heard otherwise. There are people who are afraid that government will get too much control and then invest and control too much of the economy. So I am surprised at this. I was wondering if you had thought about it.

Then you go on to say that there should be a board of directors. But would your board of directors have control or would the government have control? That is not clear.

Mrs. Wyma: We find that if we did not suggest government control . . . If an underwriter, for example, picks us this form of insurance, the cream is skimmed from the top. This is what is happening a lot in different superannuation plans. In some areas, last year they received 3.5% interest on invested money;

[Traduction]

calcul des rentes. Or cela entraînerait la hausse des primes d'assurance pour les femmes automobilistes. Approuveraient-elles de pareilles mesures. Si l'on adopte des tableaux de calcul unisexes pour les rentes, ces tableaux devront être généralisés à tous les secteurs, ce qui voudrait dire que les femmes automobilistes paieraient davantage pour leurs primes d'assurance.

Mme Petit: À ma connaissance je ne paie pas moins pour l'assurance automobile que mon mari. Le permis de conduire me coûte aussi cher qu'à mon mari pour un véhicule d'une catégorie donnée. Je ne paie pas moins en tant que femme.

Le président: Les primes d'assurance automobile des femmes sont inférieures à celles des hommes, car les femmes provoquent moins d'accident.

Mme Petit: Il s'agit là d'une assurance privée et non d'une assurance d'État. C'est sans doute parce que nous conduisons plus prudemment.

On devrait peut-être demander aux compagnies d'assurance ce qu'elles font avec l'argent supplémentaire versé par les hommes. Ce sont les primes de hommes qui devraient être réduites et non celles des femmes majorées.

Le président: Je soulevais cette question simplement pour vous faire remarquer qu'on n'a rien pour rien.

Mme Phelps: Nous voulons simplement être traitées comme des êtres humains, sans condition de sexe. Après tout cela fait 50 ans qu'on nous considère légalement comme des personnes.

Mme Killens: C'est bien agréable d'être assis si près les uns des autres, mais en l'occurrence est-ce indispensable, car votre message est parfaitement clair.

Mme Petit: Nous avons l'habitude de prendre la parole en public.

Les compagnies d'assurance qui vous ont fourni ces chiffres sont loin d'être des sources impartiales.

Le président: Vous avez une question?

Mme Killens: Je voudrais vous poser encore une question concernant les fonds de retraite enregistrés. Vous proposez que ces comptes soient contrôlés par le gouvernement, ce que je trouve plutôt étonnant, car de nombreuses personnes estiment que cela permettrait au gouvernement d'investir ces fonds et de contrôler ainsi un secteur trop vaste de l'économie.

Vous parlez également d'un conseil d'administration sans préciser si les comptes de pension seraient contrôlés par ce conseil d'administration ou par les gouvernements.

Mme Wyma: Nous proposons d'en confier le contrôle au gouvernement, car les assureurs du secteur privé en prélèveraient la majeure partie. C'est ce qui est arrivé notamment avec toute une série de fonds de pension. Ainsi l'an dernier certaines de ces caisses de retraite ne touchaient que 3,5 p. 100

[Text]

as a private individual you could have got anywhere from 10% to 19%; somebody was not doing his homework for the superannuated person. This is where we would rather see the government look after this. We can yell at the government of the day; it might not help but at least we would have the satisfaction of yelling.

Mrs. Petit: There is also another thing. We have found that government-controlled programs of this kind are much more economically handled. We may not think they are handled properly, but it is more economical to have the government do it than private industry which is making a profit out of it to do it. This is another thing we considered. As Mrs. Wyma says, we can come to the government and say; Look, we think you are doing a rotten job; you had better pull up your socks and do better. Try to do that to an insurance company and see where you are going to get, nowhere.

Mrs. Phelps: The Canada Pension Plan is a good example. I understand it takes some 3% to administrate it, and I am sure when you look at the record of private pension plans it takes a great deal more to administrate them, so our pension money is being siphoned off rather than left in the pension pot.

Mrs. Moriarty: At one time the "Action Now" group was in Ottawa and somehow or other we met some members from Quebec, from the Social Credit I think it was. I think that is who they were. We were talking to them in the corridor, and they told us their theory was, if they had a guaranteed income and got away with supplements and all this, the administration cost of the supplement is so much that it would be cheaper in the long run if we had a guaranteed income, a decent guaranteed income, not one that puts us down thirteenth out of 17 industrial nations in the world. Here is Canada down fourteenth out of 17 nations in the world, based on the gross national product, and all the war-torn countries are way up on top, according to the pension they pay their senior citizens.

I remember Mr. Lalonde was out here one time in Regina. I did not hear him, but it was over the news that he supported a guaranteed income sufficient for a decent living. I do not mean poverty level, either.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

I wonder if I could explore with the "Action Now" Committee the philosophy of that committee a little further. The first point you have made very loud and clear. You wish women to be considered as individuals in their own right, so as a pension system is changed or amended or reformed the approach should be splitting, an equality of benefits per person as much as we can make it basically. Looking at that division of benefits and splitting, I would assume you agree with the splitting from the earliest point of pension return, from the time the first spouse receives a pension. Would you believe in splitting at that time?

Mrs. Wyma: You are asking where both spouses are alive or working, or one is retired and one is working. You see, there again there is an awful lot of spin-offs in that area.

[Translation]

d'intérêt, alors que le particulier pouvait obtenir de 17 à 19 p. 100 d'intérêt. Si le gouvernement s'en chargeait, nous aurions au moins la satisfaction de pouvoir protester.

Mme Petit: Nous avons en outre constaté que des programmes de ce genre sont gérés de façon plus rentable par le gouvernement que par le secteur privé, lequel entend prélever sa marge. De plus ainsi que M^{me} Wyma l'a expliqué, on peut fustiger le gouvernement si on n'est pas d'accord avec ce qu'il fait, alors qu'il est inutile d'essayer de critiquer une compagnie d'assurance.

Mme Phelps: Le Régime de pensions du Canada est un excellent exemple. Les frais administratifs s'élèvent à 3 p. 100 à peine, ce qui est de loin inférieur à la plupart des régimes de pension privés.

Mme Moriarty: Lorsque nous étions à Ottawa, nous avons rencontré des délégués du Québec appartenant au Crédit social. D'après ces personnes, cela reviendrait bien moins cher d'instaurer un revenu garanti décent pour tous, alors qu'actuellement, le montant des pensions versées à nos citoyens du troisième âge placent le Canada au 14^e rang parmi 17 pays industrialisés, les pays ravagés par la guerre nous dépassant de loin sur ce chapitre.

Lorsque M. Lalonde était à Regina, il s'est prononcé en faveur d'un revenu garanti décent pour tous, c'est-à-dire bien supérieur au seuil de la pauvreté.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Je voudrais examiner vos principes directeurs un peu plus à fond. Il faut tout d'abord, d'après vous, que les femmes soient traitées comme des personnes à part entière, et pour ce faire, le régime de pension doit être modifié afin d'accorder à tous des pensions égales dans toute la mesure du possible. Le partage des pensions devrait donc se faire dès que l'un des époux commence à toucher une retraite, n'est-ce pas?

Mme Wyma: Vous voulez dire lorsque les deux époux travaillent ou qu'un est retraité et l'autre continue à travailler? Tout dépend de la situation.

[Texte]

Mr. Reid (St. Catharines): I just wanted to ask a clear question. You believe in the independence of the female; where does it start in the sharing of income?

Mrs. Wyma: I believe in a great deal of responsibility of the individual. I believe in marriage that both have responsibilities to provide for the retirement years. Now, by law I believe a wife, if she is a divorced woman, will have the right to half her husband's income. There are gray areas. There are a lot of areas that need to be looked at. I guess I am not a women's libber.

In today's society a woman wants equality, but then she also has to be prepared to assume responsibility. I think if you look at it from that point of view, it is like that.

• 0930

Mrs. Petit: I myself think the problem with credit splitting is, if you are in a low-income situation, the fact that the credits are split does not mean any more income. If, we will say, the Canada Pension is only \$150 and a man and a wife split that, it just means that each is going to get \$75; it does not mean the wife will get more or less or that there will be any extra benefit. It is a fact that, as a right, she can claim half of it, instead of her husband's going down to the bar and drinking it up, we will say. I am drawing a rather extreme example, but this is the situation. He can say, now: It is mine; that is my pension, I can do what I like with it. Or she can say the same thing, and in many cases women are getting a better pension in that line, or will be, because many women today are earning a very high salary, sometimes more than their husbands; therefore, it works both ways. But the fact of having a right to say half of yours is mine, or half of mine is yours, does not make any more income on the low-income basis.

Mr. Reid (St. Catharines): The point I wanted to make, though, Mr. Chairman, was not whether you are going to be half independent, or whether you are going to be independent or not; once you start splitting, as between spouses, that means sharing and particularly sharing from the time the first spouse starts to receive a pension return.

The other aspect was that I do not see in your brief much reference to survivor benefits. I do not know what your reaction to survivor benefits might be, but I would think we could accept from your recommendations at the moment that our approach should be one of equality from the very beginning of pension reform.

Mrs. Moriarty: There is another area, which I think is very important, that has not been brought up. But first I would like to ask a question about this. There are a great number of widows today whose husbands had jobs or positions such that, when they died, the pension died with them and the widows were left with nothing. Could you tell me offhand what the percentage is today of companies that pay a pension to the wife, or whether the pension dies when the husband dies? I know that years ago, in the late 1930s, there were an awful lot of women who, as soon as their husbands died, were finished. They had no income; there was nothing but social welfare.

[Traduction]

M. Reid (St. Catharines): En tant que partisan de l'indépendance des femmes, comment proposez-vous de partager les revenus?

Mme Wyma: Tout le monde doit faire preuve de responsabilité et dans le cadre du mariage, les deux conjoints doivent assumer la responsabilité de prévoir pour leurs vieux jours. D'après la loi, une femme divorcée a droit à la moitié du revenu de son ex-mari. Mais de nombreux aspects de cette question devraient être précisés. Je ne suis pas une inconditionnelle du MLF comme vous le voyez.

Si les femmes veulent obtenir l'égalité, elles doivent également être prêtes à assumer certaines responsabilités.

Mme Petit: Mais dans une situation où le revenu est faible, par exemple, le partage de crédits ne signifie pas une augmentation du revenu. Supposons que la pension s'élève à 150 dollars; si l'homme et la femme partagent cette somme, ils ne recevront chacun que 75 dollars; cela ne signifie pas que la femme obtiendra davantage ou moins, ou encore qu'il y aura une augmentation de la prestation. Il n'en demeure pas moins qu'elle a le droit d'en exiger la moitié; son mari ne pourrait pas dépenser sa part à la taverne, par exemple. J'exagère un peu pour les fins d'illustration. A l'heure actuelle, il peut dire: c'est à moi; il s'agit de ma pension, je peux en faire ce que je veux. Ou, de son côté, elle peut dire la même chose; dans bien des cas, les femmes reçoivent ou recevront bientôt une meilleure pension, car elles ont un salaire très élevé, qui dépasse parfois celui de leur mari; par conséquent, ce qui vaut pour l'un vaut pour l'autre. Quoi qu'il en soit, le fait de pouvoir dire: «la moitié de ce qui t'appartient m'appartient ou la moitié de ce qui m'appartient t'appartient», ne signifie pas pour autant que le revenu soit augmenté dans le cas des gagne-petit.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, il ne s'agit pas de savoir si une personne sera autonome ou pratiquement autonome; si les crédits sont partagés entre mari et femme, par exemple, cela signifie un partage dès le moment où l'une des deux personnes touche une pension.

Par ailleurs, dans votre mémoire, vous ne parlez pas beaucoup des prestations de survivant. Je ne sais pas ce que vous en pensez; mais, à en juger d'après les recommandations que vous nous faites maintenant, vous devez appuyer l'idée de l'égalité comme point de départ pour la réforme des pensions.

Mme Moriarty: Voilà une autre question très importante dont on n'a pas parlé. J'ai une question à vous poser à ce sujet. On trouve un grand nombre de veuves qui ont vu les prestations cesser à la mort de leur mari. Pourriez-vous me donner une idée du pourcentage des compagnies qui versent une pension à la veuve d'un de leurs employés? Dans quelle mesure cesse-t-on de verser la pension à la mort du mari? Vers la fin des années 30, on a cessé de donner des prestations à la veuve dès la mort du mari; ainsi, elle se trouvait sans revenu. Il n'y avait plus rien à faire: il fallait faire appel au bien-être social.

[Text]

My husband was with the CNR and I receive only half of his pension; he is dead and I receive only half. That is not fair. A quarter of the pension plans give a widow only her husband's contribution; 45% of widows obtain half a pension, 26% a partial pension and the rest nothing.

Mrs. Phelps: That is from the Croll report.

Mrs. Moriarty: Yes, from Dr. Croll's report. That is a terrible situation.

The Chairman: Hopefully, we will make recommendations that will change that. In the green paper you will notice that we are asking for that to be met—either through being signed off by both, or at least having the woman involved at the time the pension is given out at age 65.

Mrs. Petit: I think we have another problem also, which is the situation of especially women between the ages of, say, 55 and 65. There are many cases where women cannot work or cannot obtain work at that time and they are not old enough to get the pension. What is left for them is welfare, which in itself is rather demeaning and ignominious. I am not saying it is wrong; I am just saying it is very traumatic to many people. While it is only a matter of terms, why could there not be a guaranteed income at that time? Call it welfare—the money is going to go, it could be put into welfare, it could be put into a guaranteed income, it could be put into a pension. It does not matter what you call it if you can get away from that stigma of welfare, especially for the older woman who cannot find a place to work. Women at age 45 today, possibly even younger, are very much discriminated against in the workplace, even if work is available.

The Chairman: Your last question, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): The other aspect of the philosophy that was enunciated, and it is a rather novel approach as well, is that you view the pension plan of tomorrow as being one that, rather than being earnings related as it is now in the Canada Pension Plan, would be contributions related, and I believe throughout your submission you said you wanted to increase the amount of contributions. I would like to explore that, just very briefly.

Because of the difficult position we are now in with the large number of unemployed welfare recipients, as you point out, it is indicated that there should be a check-off from that assistance program, which is government paid, and that that check-off should become the recipient's contribution to the Canada Pension Plan. Then the government should be asked to match that, so that the government would really be paying the full share of the contribution into the Canada Pension Plan.

With respect to homemakers, you indicate that the spouse who is employed or is an earnings contributor should be asked to contribute a share for his homemaking spouse. Would you go so far as to say that in your contributions pension plan, in a case where the person individually, or the spouse of that

[Translation]

Mon mari a travaillé pour le compte du CN, et je ne reçois que la moitié de sa pension; ce n'est pas juste. Un quart des régimes de pensions ne remettent à la veuve que la cotisation de feu son mari; 45 p. 100 des veuves reçoivent la moitié de la pension, 26 p. 100 un pourcentage de la pension, et les autres, rien.

Mme Phelps: Ces renseignements sont tirés du rapport Croll.

Mme Moriarty: Oui, il s'agit du rapport Croll. C'est affreux.

Le président: Nous espérons pouvoir formuler des recommandations visant à remédier à cela. Nous l'envisageons déjà dans le Livre vert; on pourrait exiger la signature de l'homme et de la femme ou, tout au moins, faire participer la femme au moment où la pension est accordée à l'âge de 65 ans.

Mme Petit: Mais il existe un autre problème: la situation particulière des femmes de 55 à 65 ans. Dans bien des cas, les femmes ne peuvent pas travailler ou ne réussissent pas à trouver un emploi à cette époque de leur vie et, en raison de leur âge, elles n'ont pas encore droit à la pension. Il leur reste le bien-être, une solution qui est plutôt déshonorante et ignominieuse. Je ne prétends pas que ce soit mauvais; je dis simplement que c'est traumatisant pour bon nombre de personnes. Il s'agit tout simplement de la façon dont on nomme les choses; pourtant, ne pourraient-elles pas bénéficier d'un revenu garanti à ce moment de leur vie? On pourrait leur accorder un revenu, sous forme de rente, qu'il s'agisse de bien-être ou de revenu garanti. Peu importe la façon dont on désigne ce revenu, pourvu qu'elle supprime le stigmate du bien-être, particulièrement dans le cas d'une femme âgée qui ne peut pas trouver d'emploi. Dès l'âge de 45 ans, et peut-être même avant cela, une femme fait l'objet de discrimination même s'il existe des postes à pourvoir.

Le président: Votre dernière question, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): J'aimerais parler d'une autre question que vous avez soulevée de façon assez innovatrice; vous envisagez un régime qui tiendrait compte des cotisations plutôt que du revenu, comme c'est le cas à l'heure actuelle. Dans votre mémoire, vous appuyez l'idée d'une augmentation des cotisations. J'aimerais discuter de cela brièvement.

Vous signalez que nous sommes maintenant dans une situation difficile, compte tenu du nombre important de chômeurs qui reçoivent le bien-être social; pour cette raison, il faudrait, selon vous, procéder à des retenues sur les chèques de bien-être social, retenues qui deviendraient les cotisations du bénéficiaire au Régime des pensions du Canada. On pourrait alors demander au gouvernement de contribuer une somme équivalente; ainsi, le gouvernement se chargerait de la pleine cotisation au Régime des pensions du Canada.

Vous parlez également de la situation des personnes au foyer; vous dites que la personne qui a un emploi rémunéré ou qui contribue au revenu devrait cotiser pour le compte de la personne au foyer. Mais qu'arriverait-il, dans le contexte de votre régime à cotisations, lorsqu'une personne ou le conjoint

[Texte]

person, were unable to make the contributions, in effect the government would be asked to make a contribution in its share to the Canada Pension Plan in all respects for low-income earners, for homemakers whose husbands are not earning moneys? Is this a universal contribution scheme by the government for those who cannot pay?

Mrs. Wyma: I think, if the government were picking up the other half of the check-off, it would put pressure on the government of the day to see that unemployment was looked at in a more serious manner; they would explore all avenues to see that those unemployed people were put back into the workforce.

There is a great psychological side effect on unemployed people, on welfare recipients. I do not know whether you people have seen the film *Who is in Charge?*—it was aired over a Prince Albert television station just recently. I have the date here. The psychological effect on those unemployed people is sad. The idea is, if the government is made responsible for a certain part of our society, they will be more instrumental possibly in seeing that those people are re-employed. This is my thinking behind putting the government in there: It is going to put more pressure on the government of the day, regardless of who is in government.

• 0940

It will put more pressure on them to see that our people are employed, that our welfare recipients are re-employed. They are our responsibility, as a taxpayer; they are our responsibility regardless of whether it is through mismanagement on their part or tough luck, or whatever. It is still our responsibility; we have to do something with these people. We have to get them back into the stream of society, and we have to find a way of doing this, because otherwise 10, 20 years down the road we are going to have a greater problem than we have today.

Mrs. Petit: I would like to make one final comment. We are very sure that we would like to impress upon people generally that they have a responsibility for themselves. The present attitude of "oh, I can spend all my money today because the government is going to look after me 20 years down the line" is a wrong attitude; and it is fostered in many ways by TV, by various—it is too long to list them. We must start putting more personal responsibility on people by saying, you must think of this yourself; you cannot expect that the government and the taxpayers are going to take up the slack wherever you decide to let it go. If through no fault of your own there is a slack, then we expect the taxpayer and the government will step in, but you must take some responsibility for your own future. This is something we are very strong about.

Mrs. Wyma: We feel in that area the government, the business place, the education field, the unions—they have a responsibility to society. They have to stress the need of people to be more self-sufficient and think of providing for themselves. This is not stressed enough. The stress is for us to spend,

[Traduction]

ne pourrait pas cotiser? Faudrait-il demander au gouvernement de verser sa cotisation au Régime de pensions du Canada dans le cas des gagne-petit, des personnes au foyer dont les maris n'ont pas de revenu? S'agit-il d'un régime où le gouvernement doit tout payer lorsque les bénéficiaires éventuels ne peuvent pas cotiser?

Mme Wyma: Si le gouvernement se chargeait de l'autre moitié de la retenue, il étudierait plus à fond la situation du chômage; il examinerait toutes les possibilités pour s'assurer que les chômeurs réintègrent la population active.

Le fait de recevoir le bien-être social ou d'être sans emploi comporte un côté psychologique très important. Je ne sais pas si vous avez vu le film intitulé *Who is in charge?* Une station de télévision de Prince Albert l'a projeté dernièrement. J'ai noté la date précise. La situation de ces gens est triste. Voici l'argument: si le gouvernement doit être tenu responsable d'une certaine partie de la société, il se peut qu'il s'efforce davantage à trouver de l'emploi pour ces personnes. Voilà pourquoi j'ai songé à mettre le gouvernement à contribution. Quel que soit le gouvernement du jour, il sera incité à regarder la situation de plus près.

Ce serait une façon d'exercer des pressions sur le gouvernement pour qu'il veille à ce que les citoyens aient du travail, à ce que les bénéficiaires de bien-être social trouvent à nouveau du travail. Comme contribuables, nous devons nous préoccuper de la situation des chômeurs; nous sommes responsables d'eux, même si leur situation résulte de la façon dont ils ont géré leurs affaires, d'un manque de chance ou autre. Nous sommes néanmoins responsables d'eux et nous devons les aider. Il nous faut trouver une façon de les réintégrer à la société, sinon, dans dix ou vingt ans, le problème sera exacerbé.

Mme Petit: Me permettez-vous un dernier commentaire? Nous sommes convaincus d'une chose: il faudrait faire comprendre à la population générale que chacun d'entre nous est responsable de soi-même. L'attitude actuelle, cristallisée dans des commentaires comme celui-ci: «Je peux tout dépenser ce que je possède aujourd'hui, car le gouvernement s'occupera de moi dans vingt ans» ne vaut rien; et pourtant, cette attitude est en grande partie promue par des émissions de télévision et d'autres moyens, dont je vous épargne la liste. Il faut donner aux gens un sens des responsabilités personnelles de sorte qu'ils ne s'attendent pas à ce que le gouvernement et les contribuables prennent la relève dès qu'ils décident de ne plus faire d'efforts. Lorsqu'il se produit des creux qui sont indépendants de notre volonté, on peut s'attendre que le contribuable et le gouvernement interviennent; mais chaque citoyen doit assumer la responsabilité de son propre avenir. Nous sommes convaincus de cela.

Mme Wyma: Dans ce contexte, le gouvernement, le monde des affaires, le système d'éducation et les syndicats ont tous un rôle à jouer qui consiste à éduquer la société. Il faut faire en sorte que les gens deviennent plus autonomes et se chargent de leur propre avenir. On ne le dit pas assez. On nous dit de

[Text]

but it is not stressed that we should provide for ourselves, and this is wrong. That is a wrong concept of today's society.

The Chairman: I would like, on behalf of the committee members, to thank you and your organization for the work you have put into the pension area. I think you have realized that this is not going to be an easy report to write or to table. But I know one thing: when we are finished, we will have a better pension system for Canadians, if they go through with our recommendations.

Thank you very much for appearing this morning. I trust that you are going to be in the east, I take it, in October; some of you?

Mrs. Moriarty: I will be. I am one member from our group who has been invited.

The Chairman: I think Mr. Dantzer is going to be there, if I am not mistaken. Since we will be in the middle of writing the report at that stage, I will not be there.

Mrs. Moriarty: I see.

The Chairman: Thank you very much for appearing here today.

Mrs. Moriarty: Thank you very much.

Mrs. Petit: We shall certainly look forward to reading the report of the proceedings of this committee. I know you have all done a lot of work; you have listened very patiently to a lot of briefs, and I think you deserve a commendation for that.

Mrs. Moriarty: Are you enjoying our prairie weather?

The Chairman: Yes, I am, as a matter of fact. Somebody asked me, what is the difference between the Maritimes and here? I said, about 35 degrees.

Thank you very much.

I will now ask Mr. Harold Empey from the Cooperative Superannuation Society to come forward.

Good morning, Mr. Empey.

Mr. Harold Empey (President, Cooperative Superannuation Society): Good morning.

The Chairman: Perhaps you might want to introduce your colleagues. It might be helpful to you as well—I usually do this at the beginning and I forgot this morning—if I introduce the members of Parliament, to give you some idea of what part of the country they are from. We have Mrs. Thérèse Killens, a member of Parliament from Quebec; Mr. Vince Dantzer, member of Parliament from British Columbia; Mr. Joe Reid, member of Parliament from Ontario.

Mr. Reid (St. Catharines): Formerly from Saskatchewan.

Mr. Empey: What part?

Mr. Reid (St. Catharines): Govan, just three miles north of Regina.

[Translation]

dépenser, mais on ne nous dit pas de prendre nos propres responsabilités, ce qui est malheureux. Cela témoigne d'une idée erronée de la société contemporaine.

Le président: Au nom des membres du Comité, je tiens à vous féliciter des travaux faits par vous-mêmes et votre groupe dans le domaine des pensions. Vous semblez reconnaître qu'il ne sera pas facile de rédiger et de présenter un rapport. Mais je sais une chose: Lorsque nous aurons terminé nos travaux, si le gouvernement adopte nos recommandations, les Canadiens bénéficieront d'un meilleur système de pensions.

Je vous remercie de votre témoignage. Vous vous rendrez dans l'Est au mois d'octobre, si je ne m'abuse? Du moins certains d'entre vous?

Mme Moriarty: Je m'y rendrai. Je suis parmi ceux de notre groupe qu'on a invités à s'y rendre.

Le président: M. Dantzer y sera, si je me souviens bien. Je ne serai pas là moi-même, puisque nous rédigerons le rapport à cette époque.

Mme Moriarty: Ah, je vois.

Le président: Je vous remercie d'avoir comparu aujourd'hui.

Mme Moriarty: Merci beaucoup.

Mme Petit: Nous sommes impatients de lire les procès-verbaux de ces audiences. Vous avez tous travaillé très fort; vous avez entendu la lecture de bon nombre de mémoires, et je crois que c'est dans l'ordre de vous en féliciter.

Mme Moriarty: Le climat des Prairies vous plaît-il?

Le président: Oh oui! Au fait, quelqu'un m'a demandé quelle était la différence entre le climat des Maritimes et celui-ci; j'ai répondu: Environ 35 degrés.

Merci beaucoup,

Je vais maintenant demander à M. Harold Empey de la *Cooperative Superannuation Society* de prendre le fauteuil des témoins.

Bonjour, monsieur Empey.

M. Harold Empey (président, Cooperative Superannuation Society): Bonjour.

Le président: Voulez-vous présenter vos collègues? De mon côté, j'ai l'habitude de présenter les membres du Comité, ce que j'ai oublié de faire ce matin; je le ferai maintenant pour vous donner une idée de la région du pays qu'ils représentent. M^{me} Thérèse Killens est député du Québec; M. Vince Dantzer, de la Colombie-Britannique et M. Joe Reid, de l'Ontario.

M. Reid (St. Catharines): Mais anciennement de la Saskatchewan.

Mr. Empey: De quelle région?

M. Reid (St. Catharines): Govan; c'est situé à trois milles au nord de Regina.

[Texte]

Mr. Empey: My mother was a Bradley from Govan. So you may know the family.

Thank you very much, Mr. Chairman.

First of all, I will introduce the members of our group. On my immediate left is Sandra Bergen. Sandra Bergen is the Manager of Communications for the Saskatoon Credit Union. She is an elected employee representative to our society. Mr. Larry Williams, the General Manager of the Cooperative Superannuation Society, has served in that position since 1975. I am the Chairman of the Board of the Superannuation Society and have spent some 15 years either as an elected employee delegate or as an appointed employer delegate.

We want to thank you very sincerely for the opportunity to meet with you this morning. We are pleased that you came to Saskatchewan and back to Govan. Maybe we could go up there this afternoon.

We do want to express our appreciation to you as individuals for taking time to serve on this committee. We recognize that the task force takes a lot of your time; it takes you away from your other activities and your home and so on, but we congratulate you on putting that kind of effort into it.

After I have completed my presentation —of course, I have some questions. We brought along some material that may be of interest to the members of the task force and we would like to circulate it. What I will do is in 10 or very little more than 10 minutes review our presentation and then hopefully we will have some questions.

As you will notice in the material that we forwarded to you—and we do have extra copies, if anyone does not have a copy of the initial presentation that we made...

The Cooperative Superannuation Society is a registered, defined contribution pension plan. We have approximately 15,000 individual members in the plan and over 500 co-operatives and credit unions.

For more than 40 years our employers and their employees have worked together in providing retirement income security for employee members. Our plan is and has been based on the concept of pensions being deferred wages, and while the focus has been on optimum and earlier attainment of benefits, equal concern has been shown throughout the years to ensure that the plan's objectives are compatible with the employee's and the employer's ability to pay. This is particularly important in view of the fact that hundreds of co-operatives and credit unions participate in our plan and they fit that category of small business.

The members of our society are very proud of the organization, its accomplishments from day one. We started back in the late 1930s, and long before the federal government introduced the Guaranteed Income Supplement program we provided compassionate assistance to retiring members in need. More recently, we pioneered and actively pursued the area of pre-retirement education, sexual equality, and benefits, and retiree participation in the control structure of our plan.

[Traduction]

M. Empey: Ma mère était une Bradley de Govan. Vous connaissez peut-être cette famille?

Merci beaucoup, monsieur le président.

Tout d'abord, je vais vous présenter les membres de notre groupe. À ma gauche siège Sandra Bergen. Sandra Bergen est responsable des communications pour le compte de la *Saskatoon Credit Union*. Elle est une employée élue, qui siège au conseil de notre société. M. Larry Williams est gérant-général de la *Cooperative Superannuation Society* depuis 1975. Je suis le président du conseil de la *Superannuation Society* et depuis quelque quinze ans, je suis un représentant élu des employés ou un représentant nommé des employeurs.

Nous tenons à vous remercier de nous avoir permis de vous rencontrer. Nous sommes ravis que vous soyez venus en Saskatchewan ou revenus à Govan. Nous devrions peut-être nous y rendre cet après-midi.

Nous tenons à vous signaler à quel point nous sommes sensibles aux travaux que vous accomplissez comme membres du Comité. Vous consacrez beaucoup de votre temps à ces travaux, du temps que vous pourriez consacrer à d'autres activités ou à votre famille; mais nous tenons à vous féliciter des efforts que vous avez faits jusqu'à présent.

Lorsque j'aurai prononcé mon allocution... J'aurais des questions à poser. Nous avons apporté des documents qui pourraient intéresser les membres du groupe d'étude; nous vous les distribuerons. Je prendrai dix minutes ou un peu plus de dix minutes pour résumer notre mémoire; puis, nous pourrions passer à une période de questions et de réponses.

Nous vous avons fait parvenir des exemplaires de notre mémoire; si certains d'entre vous n'en ont pas, nous en avons d'autres exemples...

La *Cooperative Superannuation Society* administre un régime enregistré de pension à cotisations déterminées. Nous représentons environ 15,000 membres individuels et au-delà de 500 coopératives ou caisses de crédit.

Pendant plus de 40 ans, nos employeurs et leurs employés ont conjugué leurs efforts pour assurer un revenu de retraite garanti aux adhérents. Nous avons toujours reconnu que les pensions sont en quelque sorte un salaire différé; tout en mettant l'accent sur un accès anticipé et optimal aux prestations, nous nous sommes efforcés, au cours des ans, de faire en sorte que les objectifs du régime correspondent aux capacités contributives tant de l'employé que de l'employeur. C'est une considération très importante, étant donné que des centaines de coopératives et de caisses de crédit adhèrent à notre régime et qu'il s'agit de petites entreprises.

Les membres de notre groupe sont très fiers de l'organisation et des travaux accomplis dès le premier jour. Nous avons vu le jour vers la fin des années 1930; nous avons accordé une aide de convenance personnelle à des adhérents nécessiteux qui prenaient leur retraite bien avant que le gouvernement fédéral ne crée le programme de Supplément de revenu garanti. Plus récemment, nous avons créé et poursuivi des activités dans le domaine de l'éducation pré-retraite, de l'égalité sexuelle et de

[Text]

A major strength in our plan since its inception has been the active involvement of participating employees in all the activities of the society. The presentation that we sent to you earlier and our comments today are based largely on the inputs that we have from our members, and we receive these through questionnaires, information meetings, discussion and other communications processes.

We do not come before you as economic or actuarial experts. We are a pension plan with over four decades of practical experience and we think our comments will be valuable to the task force. Our purpose is to express the opinions of our members and show, for example, the positive results that are possible through the collective and co-operative efforts of employees and employers working together.

Let me now comment on two or three areas and then make some general comments.

First, on the role. The retirement income security we think of any Canadian is a shared responsibility of the individual, the employer and society at large, which is the federal and provincial governments. We think that each individual has the right and the responsibility actively to participate in all aspects of preretirement preparation. Aging, of course, is universal. Retirement is a personal happening, and it requires the setting of individual objectives and putting into place necessary plans to achieve those objectives.

• 0950

Thus we think each of us must bear the appropriate responsibility to ensure the success of our retirement. Each of us must assume that responsibility to the best of our abilities and our resources, and if we are given the importance of individual initiative in terms of successful retirement, we must also stress that it is our view that individual involvement in all pre-retirement activity is indeed a right. Thus we fully support active and significant involvement of employees in the operation of employment retirement income plans, as well as the need for full disclosure on the operations and results of that plan. The material we will give to you will indicate the kind of work we do in that regard.

More than 70% of our members have indicated that they believe the compensation package offered to employees by any company should include some form of deferred income for retirement purposes. This is consistent with our belief that an adequate employment-related pension can only be achieved if in each and every year of service contributions are made towards the accumulation of sufficient retirement income. While it is argued that many companies would find it difficult to provide such a program for their employees, we would again point out that our 500 individual co-operatives and credit unions across Canada are in that category of small business. We think the approach must be practical and it must be based on common sense and not on some grandiose promises.

[Translation]

son incidence sur les prestations et de participation des retraités à l'administration de notre régime.

Une des principales forces de notre régime depuis sa création est la participation active des employés adhérant à toutes les activités de la société. Le mémoire que nous vous avons fait parvenir et nos commentaires aujourd'hui reflètent en grande partie l'apport de nos membres; nous leur demandons leur avis par le biais de questionnaires, de réunions d'information, de discussions et d'autres moyens.

Nous ne sommes pas des économistes ou des actuaires spécialisés. Nous sommes administrateurs d'un régime de pension exploité depuis plus de 40 ans, et nos commentaires seront utiles aux travaux du groupe d'étude. Nous voulons vous faire part des opinions de nos membres et vous montrer à quel point on peut obtenir des résultats positifs grâce à une collaboration des employés et des employeurs.

Mes commentaires porteront sur deux ou trois questions précises; je ferai ensuite des commentaires d'ordre général.

Tout d'abord, parlons du rôle. La sécurité du revenu de retraite de n'importe quel Canadien est la responsabilité à la fois de l'individu, de l'employeur et de l'ensemble de la société, autrement dit, des gouvernements fédéral et provinciaux. Selon nous, chaque individu a le droit et la responsabilité de participer de façon active à toutes les étapes préparatoires à sa prise de retraite. Bien entendu, tout le monde vieillit. La prise de retraite est une question personnelle; avant de prendre sa retraite, il faut établir des objectifs personnels et échaffauder des projets en conséquence.

Nous devons chacun prendre la responsabilité de notre retraite. Nous devons le faire en utilisant du mieux possible nos aptitudes et nos ressources, et si nous reconnaissons l'importance de l'initiative personnelle dans la planification de la retraite, nous insistons également pour dire que la participation de chacun dans la préparation de sa retraite est de fait un droit. Par conséquent, nous réclamons la participation active et importante des employés dans la gestion des régimes de retraite, ainsi que la complète divulgation des renseignements touchant l'administration de ce régime. Les documents que nous vous remettrons montreront ce que nous faisons dans ce domaine.

Plus de 70 p. 100 de nos membres ont avoué croire que le régime de rémunération offert aux employés par toute entreprise devrait inclure un type de revenu différé réservé à la retraite. Cela appuie notre opinion voulant qu'un revenu adéquat à la retraite ne soit possible que si pour chacune des années de service, des cotisations sont versées au régime de retraite. On peut faire valoir qu'il serait difficile pour de nombreuses entreprises d'offrir un tel programme à leurs employés, mais nous tenons ici à répondre que nos 500 coopératives et caisses populaires au Canada sont justement des petites entreprises. Il faut faire preuve de sens pratique et offrir un régime logique qui ne fait pas de promesses mirobolantes.

[Texte]

The views of our members in terms of government role strongly indicate that society at large must make provision for those unable to provide for themselves and to ensure that all citizens are protected to the extent of providing the income necessary to basic needs. Beyond that, our members have indicated, the role of government should be simply one of providing the framework within which the individual and the employer can function to supplement the basic protections offered by the state.

Dealing, then, Mr. Chairman, with registered pension plans, we have supported the need for and the wisdom behind the regulation of private pension plans by means of various pension benefits acts. We would like to point out that in 1965, when the Ontario act came into effect, our by-laws that same year were amended to incorporate those items brought into the Ontario act in 1965, and we applied them universally across Canada, even though at the time we did not have any members in Ontario, and there was not similar legislation, of course, in other jurisdictions. Similar amendments have been made to our plan in the ensuing years in response to the introduction of new or amended acts across Canada.

We are, however—and we must point that out—very distressed by the recent trend of various provinces to abandon the principle of uniform legislation, making it next to impossible for a national plan to offer uniform benefits across Canada. While we support the concepts behind those progressive changes such as those included in the 1981 Saskatchewan amendments and the 1983 amendments for Manitoba, we take great exception to the apparent lack of co-operation between the jurisdictions, and now is what is bordering on over-regulation of a voluntary system. It is our opinion that successful introduction of provisions such as those included in the Manitoba changes and those proposed in the federal green paper can only be accomplished in conjunction with the requirement for a plan for all employment settings.

Let me mention a few things specifically in pension reform that we support. We support early participation by employees after completion of a practical probationary period; we support 100% vesting after completion of five years. I would like to point out that since 1976 our plan has provided 100% vesting after three years of contributory service. We support mandatory last survivor pensions with a 75% survivor benefit. We support full vesting for estate purposes; equal benefits for males and females, based on the universal use of unisex mortality tables. We support portability of funds or value of benefits on termination of employment, and we support uniform options on retirement regardless of the type of plan. This is not the case at present with different options available to RRSP plan-holders over those available to pension plan members.

Mr. Chairman, we are particularly interested in the fairer approach to tax deferment opportunities proposed in the green

[Traduction]

Au sujet du rôle gouvernemental, nos membres pensent que l'ensemble de la société doit pourvoir aux besoins de ceux qui en sont incapables de sorte que tous les citoyens soient protégés et qu'ils soient assurés de recevoir le revenu nécessaire à leurs besoins essentiels. Une fois ce revenu assuré, nos membres sont d'avis que le gouvernement devrait tout simplement offrir un cadre à l'intérieur duquel les employeurs et les employés pourraient fonctionner et ajouter aux protections essentielles offertes par l'État.

Au sujet, monsieur le président, des régimes de pension enregistrés, nous pensons qu'il est nécessaire de réglementer les régimes privés de retraite par l'adoption de différentes lois sur les prestations de retraite. Nous aimerions souligner qu'en 1965, lorsque la loi ontarienne est entrée en vigueur, nous avons changé nos règlements la même année pour uniformiser notre régime à la loi ontarienne de 1965; par ailleurs, nous avons étendu ces modifications à toutes les provinces même si, à l'époque, nous n'avions pas d'institutions membres en Ontario et que les autres provinces ne s'étaient pas dotées de lois semblables. Nous avons de même réagi dans les années suivantes lorsque les autres provinces canadiennes ont adopté ou modifié leurs lois.

Il faut cependant dire que nous sommes très déçus devant la tendance que montrent certaines provinces à abandonner le principe d'une loi uniforme, car il nous devient à peu près impossible, dans le cadre d'un régime national, d'offrir des prestations uniformes à tous les Canadiens. Nous sommes d'accord avec les principes sous-jacents à ces amendements, notamment ceux adoptés en 1981 en Saskatchewan et en 1983 au Manitoba, mais nous ne pouvons pas être d'accord avec le manque apparent de collaboration entre les provinces et avec ce qui semble être une sur-réglementation d'un système volontaire. Nous pensons que des dispositions telles que celles adoptées au Manitoba récemment et celles envisagées dans le Livre vert du gouvernement fédéral ne pourront donner les résultats escomptés que si on impose un régime pour tous les employés.

J'aimerais maintenant souligner quelques aspects de la réforme des pensions que nous appuyons. Nous sommes favorables à une participation précoce des employés dès la fin de la période de stage; nous sommes favorables à une dévolution totale après cinq ans. J'aimerais dire ici que, depuis 1976, notre régime prévoit une dévolution totale après trois ans de service ouvrant droit à pension. Nous sommes favorables à une pension obligatoire versée au dernier survivant à 75 p. 100. Nous sommes d'accord avec une pleine dévolution dans les cas de succession; des prestations égales pour les hommes et les femmes calculées d'après des tableaux de mortalité unisexes. Nous sommes favorables à la transférabilité des fonds ou de la valeur des prestations à la fin d'un emploi et nous sommes également favorables au principe des choix uniformes à la retraite, peu importe le type de régime. À l'heure actuelle, ces choix ne sont pas les mêmes, car les détenteurs de REER ont une plus vaste gamme de choix que les seuls cotisants à un régime de retraite.

Monsieur le président, nous nous intéressons particulièrement aux possibilités de report fiscal envisagées dans le Livre

[Text]

paper, and reportedly to be made available in a paper from the federal Department of Finance. I guess you do not have yours.

The Chairman: No, we are waiting.

Mr. Empey: We are waiting too, and while it was expected early in 1983 and we do not think it is ready, we look forward to this with great expectation. Our members, in particular, wish to see the maximum contribution limits raised and attention be given to the present restrictions in regard to past service contributions while a member of a pension plan.

The subject of inflation protection is, of course, a matter of interest and concern to us. The proposed excess interest concept has little validity insofar as a defined contribution pension plan is concerned, and thus an alternate approach may be required. We have attempted to deal with this very difficult problem in our own organization through ad hoc employer payments, in-house operation of the pension payment program which allows the plan to operate on a somewhat participatory basis, with pensions being increased in response to our results, and the use of income generated by unvested employer contributions to provide those pensioners with an annual supplemental payout, or payment.

Let me switch now to the Canada Pension Plan. Our members basically indicate a lack of confidence in CPP. This is undoubtedly a reaction to some of the negative reports in the papers and the media and so on, and perhaps the very size and bureaucracy of the plan have some part to play in that position that they have taken. Many of our employees and our members actually question whether they will ever receive the benefits that it is suggested they will receive from CPP. We think those in charge of CPP will do well to take a close look and re-examine their information and services programs.

There is little support in our organization amongst our members to expand CPP. The general attitude is leave it as it is and, on a planned and well announced basis, gradually increase the contribution rate to the level that is needed to fund the current benefit formula. While the experts have been aware for many years that such increase would be necessary and the initial 3.6 rate was artificially established, the average member of our plan has no appreciation of the substantial increases that are required to fund that plan. Our members prefer expansion of coverage or improvement of benefits to be carried on within the realm of the individual or private plans.

Let me close, Mr. Chairman, by expressing a concern that we do not overreact to the matter of pension reform. The greatest problem today lies in the realm of the current pensioner and especially the single female pensioner. The solution to their problem must surely rest with society at large and be solved through the resources of the federal and provincial governments. Let us not lose sight of the fact that in many cases individual initiative was not possible and private plans were not at a sufficient level of maturity to provide those necessary services.

[Translation]

vert qui devraient être mieux présentées dans un document du ministère fédéral des Finances. J'imagine que vous n'avez pas encore ce document.

Le président: Non, nous attendons.

M. Empey: Nous attendons également; nous pensions qu'il serait présenté au début de 1983, mais il ne doit pas être encore prêt et nous espérons grandement le recevoir bientôt. Nos membres, notamment, souhaitent que les contributions maximales autorisées soient augmentées et qu'on accorde une attention spéciale aux limites actuelles portant sur les cotisations pour service antérieur dans un régime de retraite.

Nous nous intéressons bien sûr à la protection contre l'inflation. La méthode envisagée d'intérêt excédentaire nous semble très peu valable pour un régime de retraite à cotisations déterminées; il faut donc trouver une autre solution. Dans notre propre organisme, nous nous sommes attaqués à ce problème très complexe par des paiements ponctuels des employeurs, par une gestion interne du programme de prestations de retraite qui permet au régime d'être administré sur une base de participation, où nous augmentons le montant des pensions versées en fonction de nos résultats et où nous utilisons le revenu provenant des cotisations non dévolues de l'employeur pour assurer aux retraités un paiement annuel supplémentaire.

Permettez-moi maintenant de passer au Régime de pensions du Canada. Essentiellement, nos membres ne font pas confiance au RPC. Ce manque de confiance découle sans doute des comptes rendus négatifs dans les journaux et dans les médias et aussi de la taille même du régime et de son caractère bureaucratique. Bon nombre de nos employés et de nos membres se demandent en fait s'ils recevront jamais les prestations promises du RPC. Nous pensons que les administrateurs du RPC feraient bien de réfléchir longuement sur leurs programmes d'information et de services.

Parmi nos membres, bien peu réclament l'expansion du RPC. On semble dire que le régime ne doit pas être changé et qu'il faut graduellement augmenter les cotisations pour les porter au niveau nécessaire au financement des prestations actuelles; il faut cependant mener une campagne de publicité bien planifiée. Les spécialistes savent depuis longtemps qu'il faudra augmenter les cotisations et que le taux initial de 3.6 p. 100 avait été fixé artificiellement; cependant, le cotisant ordinaire à notre régime ne sait pas vraiment de combien il faudra augmenter les cotisations pour financer le régime. Nos membres préfèrent que l'augmentation des prestations soit due à des régimes privés ou personnels.

En terminant, monsieur le président, permettez-moi de dire qu'il ne faut pas réagir trop fortement à l'urgence de la réforme des pensions. Aujourd'hui, le grand problème se pose pour le retraité actuel, surtout s'il s'agit d'une femme célibataire. Il revient à l'ensemble de la société de trouver une solution à ce problème grâce aux ressources des gouvernements provinciaux et fédéral. Il ne faut pas perdre de vue le fait que, dans de nombreux cas, les initiatives personnelles n'étaient pas possibles et que les régimes privés n'étaient pas rendus à un point où ils pouvaient offrir les services nécessaires.

[Texte]

We do not dispute the need for reform of the private sector pension plan; very definitely reform and improvement are required, and many of the reform measures proposed in the green paper are certainly desirable; they will enhance the system and will prevent a recurrence of the present problem. In fact, implementation of the proposed reforms will have the effect of ensuring that all pension plans will meet the high standards and objectives that have characterized our plan for more than 40 years.

But in the words of an old cliché that is often used by one of our pensioners who was a former employee-elected director, let us be careful that we do not throw the baby out with the bath water.

We thank you, Mr. Chairman, for the opportunity of presenting the initial brief; we thank you for the opportunity of presenting before you, and we hope there are some questions.

The Chairman: Mr. Empey, let me on behalf of the committee members thank you and your organization for your presentation. I find it enlightening—not so much your recommendations, but just the attitudinal survey work you did with your members to give us some idea of what is in the minds of basic recipients of what a pension system is all about.

• 1000

I am intrigued that on this part-time survey you did—because we just finished having the tabling of that part-time report two or three weeks back in Ottawa; we were on the road when it was tabled—where the recommendation was that if this is going to be an emerging work pattern, either work sharing or part-time work, then the issue of part-time having access to, I suppose, a pension plan is going to be that much more important. I am intrigued that the survey shows that most people would prefer not to belong that are part-time workers. Is that a correct interpretation?

Ms Sandra Bergen (Manager of Communications, Cooperative Superannuation Society): Yes. I think generally when the survey was conducted amongst employees, we found that employees who are working part-time to a great extent were doing it for additional income. If you start taking away 5% or 6% of that income, it is something that they are not too appreciative of. In some cases, however, where we have instituted part-time eligibility for the superannuation society, we found that it has been very successful. In the organization that I am employed with, for example, all of our part-time are eligible to contribute to superannuation, and they appreciate it. Some of the employers, however, are very small, use a large number of part-times, and it does become somewhat cost-prohibitive.

The Chairman: Yes.

I am going to allow the others to question as well.

I am also interested in your views on this subject-matter. A lot of people have come before our committee and have said that the emerging work pattern for the 1980s and 1990s is

[Traduction]

Nous ne disons pas que les régimes de pension du secteur privé ne doivent pas être réformés; au contraire, il faut les réformer et les améliorer; bon nombre des mesures envisagées dans le Livre vert sont souhaitables. Ces mesures amélioreront le régime en général et feront disparaître le problème qui existe. De fait, la mise en oeuvre des réformes envisagées permettra de faire en sorte que tous les régimes de pension répondent aux objectifs très élevés qui ont caractérisé notre régime depuis plus de 40 ans.

Mais, pour reprendre ce vieux cliché que dit souvent un de nos retraités qui était directeur élu par les employés, il faut prendre garde de ne pas noyer le poisson.

Nous vous remercions, monsieur le président, de nous avoir permis de présenter notre mémoire; nous vous remercions de nous permettre de vous rencontrer et nous espérons répondre aux questions.

Le président: Monsieur Empey, au nom des membres du Comité, permettez-moi de vous remercier, vous et votre organisme, pour votre mémoire. Il est très intéressant, pas seulement par ses recommandations mais par le sondage que vous avez fait auprès de vos membres qui nous permet de mieux comprendre ce qui préoccupe réellement les retraités.

Ce qui m'intrigue au sujet de ce sondage qui a été fait sur le travail à temps partiel et qui a été déposé il y a deux ou trois semaines à Ottawa, alors que nous étions déjà partis avec le Comité, c'est que vous recommandez qu'on s'occupe de voir à ce que ces travailleurs puissent participer à un régime de pension puisqu'il semble que ce soit une tendance de plus en plus grande sur le marché, que les travailleurs occupent des emplois à temps partiel ou partagent les emplois. Ce qui m'intrigue, c'est que ce sondage indique que la plupart des personnes préféreraient ne pas participer à un régime de pension de retraite; ai-je raison de vous dire cela?

Mme Sandra Bergen (directrice des communications, Cooperative Superannuation Society): Oui. Je crois, de façon générale, que lorsqu'on a interrogé les employés, on s'est aperçu que la plupart du temps ces employés travaillaient pour obtenir un revenu complémentaire. Dans ce cas, si vous retirez 5 ou 6 p. 100 de ce revenu, ils ne seront pas trop heureux. Dans certains cas, lorsque nous avons établi, pour les travailleurs à temps partiel, la possibilité de participer à notre *superannuation society*, nous nous sommes aperçu que c'était très apprécié. Dans l'organisation pour laquelle je travaille, tous nos employés à temps partiel ont le droit de contribuer à un régime de pension et ils sont fort satisfaits de cette situation. Certains des employeurs, cependant, ont de très petites entreprises et font appel à un grand nombre de travailleurs à temps partiel et, dans ce cas, les coûts en seraient prohibitifs.

Le président: Oui.

Je vais permettre aux autres aussi de poser leurs questions.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de cette question. Il y a beaucoup de gens qui viennent ici comparaître au Comité et qui ont prétendu que, dans les années 80 et 90, nous aurons,

[Text]

going to be quite different from what it was in the 1960s and 1950s, in the sense of higher unemployment—you heard this from the first group here this morning—more work sharing, or part-time work, and therefore the pension system that best serves this kind of an emerging work pattern is the money purchase rather than the defined benefit. A lot of groups have a great deal of concern because . . .

I take it that in the evolution of pension plans money purchase was prevalent in the 1940s and 1950s. Employers and employees did not like it, so they changed more to the defined benefit type of pension plan. Now they claim that is a much better one for both of them, and yet everything points to this emergence of money purchase again because of the emerging work patterns. Do you agree with that assessment?

Mr. Larry Williams (General Manager, Cooperative Superannuation Society): Yes, I think I would agree with that. We, of course, are strong advocates of money purchase. We felt like the poor country cousin for a number of years because the defined benefit plan was always held out as the Cadillac with the 2% formula. At the same time as holding out the formula many defined benefit plans actually provided no pension to a great number of people who passed through the portals of the plan.

Our contention is that in a money purchase plan with early vesting the majority of people who pass through the plan will receive a benefit. This of course is very important to the part-time person. Right now, for example, we have something like 6,000 people on our rosters who have passed through the plan and have deferred benefits coming to them. Many of them are 25, 26, 27 years of age, and they have money sitting there growing, ultimately to provide them with a pension, while they were employed with cooperatives or credit unions.

The other thing I would say in defence of money purchase plans is that I refuse to accept the concept that a money purchase plan cannot produce the same level of retirement benefit as a defined benefit plan. I have looked at our plan, and I have looked at a lot of the people who have retired, and they are receiving a pension that if I applied a formula is 1.5% times years of service times average of the last five plus the CPP without any integration features—and many of these 2% plans have the integrations thing. So I think the money purchase is the way to fly.

[Translation]

sur le marché du travail, des tendances qui seront très différentes de ce qui s'est produit dans les années 60 et dans les années 50. En effet, il y aura plus de chômage et vous avez entendu exposer ce point de vue par le premier groupe qui a comparu ce matin, il y aura plus de partage d'emploi ou de travail à temps partiel et, par conséquent, le régime de retraite qui répondra le mieux à ce mode de marché du travail sera le régime de retraite à souscription au comptant plutôt que le régime de retraite à prestations déterminées. Beaucoup de groupes sont fort inquiets du fait que . . .

Je crois comprendre qu'au cours de l'évolution qui s'est produite dans le cas des régimes de retraite, au cours des années 40 et 50, c'étaient les régimes de retraite à cotisations fixées d'avance qui prédominaient. Les employeurs et les employés ne les ont pas aimés et, par conséquent, ils se sont dirigés vers le régime de pension de retraite à prestations définies. Actuellement, ils prétendent que ce régime est le meilleur tant pour les employeurs que pour les employés et, cependant, tout laisse supposer que, avec ces nouveaux modes de travail, le régime de retraite à cotisations fixées d'avance va regagner de la popularité; n'êtes-vous pas d'accord?

M. Larry Williams (directeur général, Cooperative Superannuation Society): Oui, je crois pouvoir être d'accord avec vous. Naturellement, nous sommes de grands partisans des régimes de pension à cotisations fixées d'avance même si nous avons passé pour les parents pauvres pendant un certain nombre d'années vu que les régimes de pension de retraite à prestations définies étaient considérés comme les Cadillacs avec la formule de 2 p. 100. D'un autre côté, il n'en restait pas moins que cette dernière formule, dans le cas de beaucoup de régimes de pension à prestations définies, ne fournissait aucune pension pour bien des gens.

Nous pensons qu'avec un régime de souscription au comptant prévoyant une dévolution anticipée, la plupart des gens qui ont participé au régime obtiendront des prestations. Cela est naturellement fort important pour le travailleur à temps partiel. Par exemple, nous avons quelque 6,000 personnes sur nos listes qui ont participé au régime et à qui reviennent des prestations différées. Beaucoup d'entre eux ont 25, 26, 27 ans et ils ont de l'argent qui a été accumulé là lorsqu'ils travaillaient avec ces coopératives ou ces caisses populaires, et leur argent est en train de s'accumuler pour leur fournir en fin de compte une pension.

Ce que je voudrais aussi dire, pour défendre la cause des régimes à cotisations fixées d'avance, c'est que je refuse d'accepter ce principe comme quoi ces régimes ne peuvent fournir le même niveau de prestations de retraite que celui des régimes à prestations définies. J'ai examiné notre régime de pension de retraite et le cas d'un grand nombre de personnes qui avaient pris leur retraite et j'ai constaté qu'elles recevaient une pension qui, si j'applique la formule, représente 1.5 p. 100 multiplié par le nombre d'années de service multiplié par la moyenne des cinq dernières années auxquelles s'ajoute le Régime de pensions du Canada sans même tenir compte d'une formule de coordination par révision du calcul de la rente, ce qui est très souvent le cas dans ces autres régimes à 2 p. 100.

[Texte]

I cannot speak for the Government of Saskatchewan, but previously, you are aware of course, the provincial employees' plan was switched to a money purchase plan. So I think there was a bit of an attitude, in this province anyway, that that is the way.

The Chairman: Okay.

Mr. Empey: We found that we were all alone for a long time, but now people are coming to us for discussions as to how they might adjust plans to switch to a money purchase defined contribution kind of plan.

• 1005

The Chairman: That is interesting. That is what we are going to have to take a look at. I guess basically we are going to have to make a political judgment about what the emerging trend is going to look like and try to tailor some of the recommendations to that kind of new world.

Mr. Williams: The other thing, Mr. Chairman, is that I think the money purchase plan is the way for small business. Under no circumstances could they get themselves into a defined benefit plan and take on the hidden liability that could exist.

The Chairman: So you have no objection and your recommendation would be to use unisex tables.

Mr. Williams: We struggled with that one for years and have adopted the process of providing equal benefits, regardless of the sex question. At the moment we are subsidizing females in using the male rates, because at the present time we feel that we would be charged by our male members with discrimination if we attempted to bring them down, when they say: Hey, you can go to the insurance company and get me a better deal. We would like to see universal, unisex rates in everything—in relation to the same type of question you asked the previous group . . . on insurance; the whole bag.

The Chairman: Actuaries have come before us and said that if we attempt to legislate unisex, without blocking the system, basically the system will evolve so that rather than calling it a unisex table they will go to calling it a height and weight table. Do you believe that?

Mr. Williams: I do not believe much of what actuaries say.

Mr. Empey: We went ahead on our own.

The Chairman: Right now it does not really matter, because 94% of your pension plans are defined benefit ones and therefore unisex is not affected, but if that emerging trend is to money purchase, it is going to become much more of an issue.

[Traduction]

Par conséquent, je crois que ce régime à cotisations définies est vraiment ce qu'il y a de mieux.

Je ne puis parler au nom du gouvernement de la Saskatchewan, mais, comme vous le savez naturellement, le régime de pension de retraite des employés du gouvernement provincial a été changé en un régime de retraite à cotisations fixées d'avance. Je crois donc qu'au niveau provincial, dans cette province tout au moins, on indique que c'est la bonne voie.

Le président: D'accord.

M. Empey: Pendant longtemps, nous avons cru que nous étions les seuls à agir ainsi et, maintenant, les gens viennent nous demander comment ils pourraient ajuster leur régime pour pouvoir obtenir un régime de retraite à cotisations définies.

Le président: C'est intéressant. Nous allons devoir nous pencher là-dessus. Essentiellement, nous devons porter un jugement politique sur la tendance qui se dessinera et essayer d'adapter nos recommandations à cette dernière.

M. Williams: Monsieur le président, je pense que les régimes de souscription au comptant sont ceux qui conviennent le mieux à la petite entreprise. La petite entreprise ne devrait jamais se doter d'un régime à prestations définies et assumer l'assujettissement caché qu'il comporte.

Le président: Vous ne voyez pas d'inconvénient, et en fait vous la recommandez, à l'utilisation des tables unisexes.

M. Williams: Il y a des années que nous luttons pour cela et nous avons choisi d'offrir des prestations égales, quel que soit le sexe. Pour l'instant, ce sont les femmes qui sont subventionnées car on applique des taux réservés aux hommes, mais nous estimons que les membres masculins de notre caisse de pension nous accuseraient de discrimination si nous essayions de réduire la cotisation des femmes. En effet, on pourrait nous dire de nous adresser aux compagnies d'assurance pour obtenir de meilleures conditions. Nous voudrions qu'il y ait des taux unisexes, universels, pour tout, pour tout ce qui est assurance, et cela se rapproche des questions que vous avez posées aux témoins précédents.

Le président: Des actuaires nous ont dit que si nous essayions de faire prévaloir des taux universels pour les deux sexes, cela serait contourné en instaurant un régime qui établirait des barèmes suivant la taille et le poids. Croyez-vous cela?

M. Williams: Je ne crois pas grand-chose de ce que disent les actuaires.

M. Empey: Nous avons fait cavalier seul.

Le président: Pour l'instant, cela n'a pas beaucoup d'importance puisque 94 p. 100 de nos régimes de pension sont des régimes de pension à prestations définies, si bien que des considérations de sexe n'entrent pas en jeu. Au fur et à mesure que les régimes de souscription au comptant vont prendre de la vogue, la question va être de plus en plus d'actualité.

[Text]

Mr. Williams: If I can use another cliché—and I have said this many times in support of equal benefits—I have yet to see a his and her gas pump. I think a male pensioner and a female pensioner need the same things.

The Chairman: One last question. On this C/QPP, do you recommend, in order to make Canadians much more aware of the cost of that plan, that the contribution rates go up more quickly than they have been? In other words, do you recommend trying to make that, I take it, a more fully funded plan than it is now? Is that a recommendation from your society?

Mr. Empey: We recommend that the contribution rates be gradually increased to cover the current formula. Incidentally, we are going to circulate to you our last year's financial report. We would just love to have some of you take a look at that; it would show you how efficiently a private plan can operate. In the discussion earlier, there was some comment about private plans not being that efficient. We would like to show you that they can be and can have an excellent return.

The Chairman: I think part of this whole process is educational. I think very few Canadians are aware of the fact that for every dollar benefit they are taking out now . . . If you are over 65, you only paid for 17¢ of it and the other 83¢ are going to be picked up by the next generation. It is an educational process.

I am going to ask Mr. Dantzer to lead off with some questioning as well.

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman, for your generosity in allowing a subordinate to ask some questions too. That is very generous.

I must say that I would like to congratulate the members on the brief, particularly on the executive summary. I think it is one of the best I have seen. I think Madam Killens will agree with me. I would almost say this, to commit myself: if I were writing a brief tomorrow, I think it would include most of the things you have put in here. I am very much impressed.

In item 4, you say that there is an urgent need to increase the benefits of single pensioners. That is generally accepted across the country. We think it would cost about \$2 billion to bring them up to the poverty level. We now have an annual deficit of some \$30 billion—or almost . . . in this country on a national scale and income taxes are at an all-time high. So if we recommend that, what we also have to do is recommend where we can find that \$2 billion. It is probably an unfair question, but have you any idea where we could find that \$2 billion? Have you any services we can cut? Where does the money come from for that? I think it is absolutely necessary that it be found.

Mr. Empey: I will speak; and other members may wish to comment. First of all, I think it is a matter of the government's

[Translation]

M. Williams: Je voudrais, si vous le permettez, utiliser un autre cliché. Je l'ai souvent utilisé pour appuyer la question des prestations égales. Il ne manquerait plus qu'il y ait des pompes à essence pour hommes et femmes. Je pense que les retraités masculins et les retraités féminins ont les mêmes besoins.

Le président: Une dernière question. Pour ce qui est du RPC/Q, recommandez-vous, afin que les Canadiens soient mieux renseignés sur les coûts de ce régime, que les taux de cotisation augmentent beaucoup plus rapidement désormais? En d'autres termes, recommandez-vous que ce régime soit un régime à capitalisation entière davantage qu'il ne l'est actuellement? Est-ce que c'est ce que votre société recommande?

M. Empey: Nous recommandons que les taux de cotisation soient augmentés graduellement pour couvrir toute la formule actuelle. En fait, nous avons l'intention de vous distribuer notre rapport financier de l'année dernière. Nous voudrions que certains d'entre vous le consultent. Vous constaterez ainsi qu'un régime de pension privé peut être exploité très efficacement. Lors de la discussion, on a dit que les régimes de pension privés n'étaient pas efficaces. Nous voudrions vous démontrer le contraire et qu'ils peuvent avoir un excellent taux de rendement.

Le président: Je pense qu'il y a oeuvre éducative à faire ici. Trop peu de Canadiens se rendent compte de ce qu'ils tirent actuellement . . . Si vous avez plus de 65 ans, vous n'avez payé que 17 cents pour chaque dollar touché et c'est la génération actuelle qui paie les autres 83 cents. Il y a oeuvre éducative à faire.

Je vais demander à M. Dantzer de poser des questions également.

M. Dantzer: Monsieur le président, c'est très louable de permettre à un subalterne comme moi de poser des questions également. Vous êtes très généreux.

Je tiens à féliciter nos témoins de leur mémoire, plus particulièrement du résumé. C'est l'un des meilleurs mémoires que nous ayons reçus. M^{me} Killens est d'accord avec moi. Je sais que je m'engage en disant ceci: Si je devais écrire un mémoire demain, je crois que j'y traiterais de la plupart des questions dont vous traitez. Je suis très emballé.

A la question 4, vous dites qu'il faut absolument augmenter les prestations aux retraités célibataires. On est en général d'accord avec vous là-dessus au Canada. Il en coûterait environ 2 milliards de dollars pour leur permettre d'atteindre le seuil de la pauvreté. Actuellement, le déficit annuel est de l'ordre de 30 milliards de dollars, ou presque, et l'impôt sur le revenu n'a jamais été aussi élevé. Si nous recommandons que l'on relève les prestations aux célibataires, il faudra également recommander une façon de trouver ces 2 milliards de dollars. Je vais peut-être vous poser une question injuste en vous demandant comment nous pourrions trouver cet argent? Pouvez-vous songer à certains services que l'on pourrait supprimer? Où allons-nous trouver l'argent? Je pense qu'il est absolument nécessaire de le trouver.

M. Empey: Je répondrai à votre question et mes collègues voudront peut-être en faire autant. Tout d'abord, je pense qu'il

[Texte]

setting priorities. If there is a need, I think the money can be found by adjusting other priorities in government spending. I do not think I need go into detail. Surely, in the system of things, we can find alternative ways of raising the money without adding to the deficit. We do not agree that we should just be adding to the deficit. We are sure things can be adjusted, that other things can be set aside. You do not want always just to add to costs without deleting some other expenses, otherwise you would have a roomful of costs and it would not balance. We think there are ways of doing it.

Mr. Dantzer: Okay.

In item 25, you say you favour a mandatory expansion in the private sector. Obviously you have looked at this very carefully and your people include a lot of small employers. The Small Business Association of Canada is very much opposed to mandatory pension plans, because they say that a lot of small businesses out there just cannot afford it. That is another one we have been struggling with a great deal during the time we have been looking at this. What is your comment in response to what the small business people have to say, which is that a lot of them cannot afford to provide pension plans?

Mr. Empey: There is just one comment I would make first. One of the problems the smaller business group has, as does the association, is that they sometimes think in terms of defined benefit programs and they get concerned about the potential funding liability down the road. As the chairman has pointed out, if the pension system of Canada evolves to more money purchase kinds of plans, small business will not have that unfunded liability hanging over their heads. My goodness, our employer members are small business, and there is just no question about it. We have adjusted over the years to provide this. Quite frankly, we think it is absolutely mandatory that all employers provide some kind of program for their employees; in particular it must be portable, and all the other things we have said, and it must be money purchase.

• 1015

Mr. Dantzer: Would you mandate a minimum level of retirement program, or would you exclude a certain class of small business? How would you go about doing that?

Mr. Empey: Larry, do you have any comments on that?

Mr. Williams: I think you would have to mandate a minimum set of standards, say a 3% matched contribution or something along this line. You might well look at the history of small business, where I think a great number perhaps do not survive after—what is it?—five years, I think I have heard. Maybe the first five years should be exempt, but after that the plan should be enforced.

Mr. Dantzer: If they have been in business five years, they should provide it.

Mr. Williams: They should be able to do it.

[Traduction]

importe que le gouvernement établisse des priorités. S'il existe un besoin, je pense qu'on pourra trouver l'argent en rajustant les priorités des dépenses gouvernementales. Je pense qu'il n'est pas nécessaire que j'entre dans les détails. Je suis sûr que l'on peut trouver des solutions de rechange pour trouver l'argent sans augmenter le déficit. Nous ne demandons pas que l'on augmente tout simplement le déficit. Nous sommes sûrs que l'on peut faire des rajustements et que certaines choses peuvent attendre. Il n'est pas toujours nécessaire d'augmenter les coûts sans restreindre d'autres dépenses car si on le faisait, tout serait déséquilibré. Nous pensons qu'il y a moyen de le faire.

M. Dantzer: D'accord.

A la question 25, vous dites que vous êtes en faveur d'un élargissement obligatoire dans le secteur privé. De toute évidence, vous avez étudié la question soigneusement car vous représentez beaucoup de petits employeurs. L'Association des petits entrepreneurs du Canada s'oppose à l'imposition de régimes de pension obligatoires parce que, selon elle, beaucoup de petites entreprises n'en ont pas les moyens. C'est une autre question à laquelle nous avons beaucoup réfléchi depuis le début. Que répondriez-vous à la petite entreprise qui prétend ne pas avoir les moyens d'offrir des régimes de pension?

M. Empey: Je dirais d'abord une chose. Tout comme notre association, la petite entreprise, très souvent, pense aux pensions du point de vue des régimes à prestations définies et elle s'inquiète de la possibilité d'un passif capitalisé plus tard. Comme le président l'a signalé, si les pensions au Canada deviennent de plus en plus des régimes de souscription au comptant, les petits entrepreneurs ne seront pas menacés d'un passif non comptabilisé. Nos membres, qui sont des employeurs, sont de petits entrepreneurs, et ils n'en doutent absolument pas. Nous avons fait des rajustements au fil des ans pour tenir compte de cela. En toute franchise, nous pensons qu'il est impératif que les employeurs offrent des régimes de pension à leurs employés. Il faut aussi que ces régimes soient transférables, qu'ils offrent les conditions que nous avons citées par ailleurs, et ce doit être des régimes de souscription au comptant.

M. Dantzer: Vous seriez prêts à appliquer un régime de pension minimum à tout le monde ou vous excluriez certaines petites entreprises? Comment procéderiez-vous?

M. Empey: Vous voulez en parler, Larry?

M. Williams: Je pense qu'il faudrait prévoir des normes minimums, par exemple, des cotisations parallèles de 3 p. 100 ou quelque chose du genre. L'expérience démontre que bon nombre de petites entreprises ne réussissent pas à dépasser le cap des 5 ans, sauf erreur. Il faudrait peut-être les exempter pour les cinq premières années, mais après, elles seraient tenues de participer au régime.

M. Dantzer: Elles seraient obligées d'offrir un régime après cinq ans?

M. Williams: Elles seraient en mesure de le faire.

[Text]

I look at our employers, and our employers are operating food stores and drug stores and service stations in small communities with competitors down the street. We are offering pension plans, life insurance plans, income guarantee plans, dental plans, wages above the minimum wage level, and are still able to survive and compete in those communities, so I find it difficult to accept that these other organizations cannot do it.

Mr. Dantzer: I find this evidence very revealing indeed, I must say.

The next topic. You talk about how your people think there should be a greater funding of the Canada Pension Plan and that contributions, I think you say, should increase until the true funding is established. If that occurs there will be a fairly large sum of money in the hands of government; in fact a pretty huge amount. Did you consider that at all, as to what that would do to investment income in Canada?

Mr. Williams: First of all, out of the green paper, I believe it pointed out that contributions over the next, I think it is, 40 years would have to rise to 10% to 12%; something along this line. What we were simply trying to say is that if that is the level needed to fund the present benefit structure, then for God's sake do not increase the benefit structure; let us let the public in on the fact that we have to be building towards a 10% contribution rate, and let us start doing it, although not automatically. Let us not tomorrow morning all of a sudden have a 10% rate, but let us just get the show on the road and make sure every person out there knows that that is what is going to have to happen.

In terms of money going into government hands, I guess a personal preference is I would prefer not to have it under governmental control, and I would hope that if . . . Well, I am intrigued by the Quebec plan and their investment approach, where it tends to get back into the private sector. I would think the CPP could well look at that. In fact, as I understand it, I think QPP's performance is better than CPP's, too.

Mr. Dantzer: But already waves of concern are going through private industry at the amount of money that Quebec is putting into the private sector, and already the federal government has passed a law saying we will not let you, or it is just about to pass one. There is a real concern there.

I suppose one of the things we would like to do throughout this is to educate the public as far as the Canadian Pension Plan is concerned. They are only paying a third of the real cost. The real cost now is about 9% of salary rather than 3.6%, and if the public were aware of that, I think they would take your position, of let us be very careful about increasing the CPP until we get the thing paid for and not front-end it and load it for future generations.

Mr. Williams: I can tell you in our staff meetings—and we hold them all over the country with our members—that 1.8%

[Translation]

Nos employeurs à nous sont des détaillants en alimentation, des propriétaires de pharmacie et de stations-service; ils vivent dans de petites localités et ont des concurrents tout près. Or, nous offrons des régimes de pension, des régimes d'assurance, des régimes de revenu garanti, des régimes dentaires, nous avons des niveaux de salaire qui dépassent le salaire minimum, et nous pouvons quand même nous en tirer dans de petites localités. Je ne vois pas pourquoi ces autres organismes seraient dans l'impossibilité de faire la même chose.

M. Dantzer: Je trouve votre témoignage très intéressant.

Je passe à un autre sujet. Vous dites que vos membres sont d'avis que le Régime de pensions du Canada devrait être capitalisé davantage et que les cotisations devraient s'accroître au point de faire du régime un régime à capitalisation entière. Dans ce cas, le gouvernement se retrouverait avec une somme d'argent fort considérable. Avez-vous songé aux répercussions sur l'investissement au Canada?

M. Williams: D'abord, je pense que c'est le Livre vert lui-même qui indique que les cotisations doivent augmenter de 10 à 12 p. 100 à peu près d'ici les 40 prochaines années. Face à cette situation, nous disons qu'il faut éviter d'augmenter les prestations à ce moment-ci. Ce qu'il faut plutôt faire, c'est de faire comprendre au public que le niveau des cotisations doit être 10 p. 100. Et il faut commencer le plus tôt possible. Evidemment, nous ne voulons pas porter le taux à 10 p. 100 demain matin, mais nous voulons amorcer le processus et faire connaître la situation au public.

Pour ce qui est des fonds qui pourraient ainsi se retrouver entre les mains du gouvernement, je préférerais, en ce qui me concerne, qu'ils ne soient pas sous contrôle gouvernemental. Je souhaiterais que . . . je trouve assez intéressante l'approche du Régime du Québec et sa façon d'investir, ce qui fait que l'argent a tendance à revenir au secteur privé. Je pense qu'on aurait avantage à examiner cette possibilité dans le cadre du Régime de pensions du Canada. Sauf erreur, le rendement du Régime des rentes du Québec est meilleur que celui du Régime de pensions du Canada.

M. Dantzer: Il n'en demeure pas moins que l'industrie privée s'inquiète du montant d'argent que le Québec peut ainsi injecter et que le gouvernement fédéral a adopté ou est sur le point d'adopter une loi le limitant en ce sens.

Je suppose qu'un de nos buts doit être d'éduquer le public relativement au fonctionnement du Régime de pensions du Canada. Il ne paie actuellement qu'un tiers du coût réel. Le coût réel en effet s'établit actuellement à 9 p. 100 du salaire plutôt que 3.6 p. 100. Si le public était mieux au courant, il serait sûrement de votre avis. Il ne voudrait pas que les prestations soient augmentées avant d'être payées, il ne voudrait pas que tous les avantages soient sentis maintenant au détriment des générations futures.

M. Williams: Tout ce que je puis vous dire, c'est que lorsque nous avons des réunions avec nos membres, et nous en avons

[Texte]

is very well ingrained; and when we talk to them that it has to be 4% and 5%, really it just flabbergasts them.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mrs. Killens, did you want to question?

Mrs. Killens: Yes, I would very much. I have only one question, as I know we are pressed for time. It is on homemakers.

“Homemakers should be allowed to contribute to the Canada Pension Plan on a voluntary basis”: that is a direct quote from your article 24. If we chose not to mandate the private sector at all, the homemaker would have no other avenue, if she is married, to have credit-splitting and the survivor benefit. If she is single and looking after elderly or handicapped parents and she has not worked, she does not have anything.

We have been told by women's groups to double CPP, and by the unions as well to double CPP. For many people, it is the only safe, controllable way of doing it. As I said at the beginning, we do not mandate the private sector. So there is also the question of how do we make a husband pay for his wife, or vice versa . . . in a future world the wife will sometimes pay for the husband who stays at home, by choice perhaps. You see, it is not a women's problem, and it is not going to be a women's problem in the future, and that is what we have to put. I was told by a group at one of the sessions, wait, my woman is not back . . . where the witnesses did not want me to speak until the lady got back. I said, I am not speaking to you about a women's problem; we have to look 40 years hence as we plan this report, as society is changing.

And then I am also dealing with a divorced and a separated person who is on her own again with no man in her life.

So my question is are you still very strong on not increasing CPP? Sometimes it will be the only protection a woman will have.

Mr. Williams: I think again what we were doing is reflecting the opinions of our members in the country, and the opinion of those people is, do not expand CPP. Now, as we have already indicated, part of that may well be due to misconception about CPP and just a general fear brought on by the media reports and so on and so forth. Maybe some education will bring about a bit of a change of view. On the other hand, if the present level of benefits is going to require a 10% contribution rate, we just cannot afford to increase it, period.

In terms of the homemaker question, the answer to our survey was pretty definite: make it voluntary; in no way make it compulsory that the homemaker be in the plan. We did not get into credit-splitting, because we had already done our

[Traduction]

dans tout le pays, nous nous apercevons que les 1.8 p. 100 sont consacrés. Lorsque nous disons à nos membres que le vrai taux devrait être de 4 et 5 p. 100, ils en sont tous surpris.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

Le président: Vous voulez poser une question, madame Killens?

Mme Killens: S'il vous plaît. Je sais que nous manquons de temps, mais j'ai une question au sujet des personnes au foyer.

«Les personnes au foyer devraient avoir le droit de cotiser au Régime de pensions du Canada sur une base volontaire. C'est votre article 24. Si nous choisissons de ne pas imposer quelque régime que ce soit au secteur privé, la personne au foyer n'aura pas d'autre possibilité, si elle est mariée, que d'attendre le partage des crédits et la prestation de survivant. Si elle est célibataire, qu'elle s'est occupée de parents âgés ou handicapés, si elle n'a pas travaillé à l'extérieur, elle n'aura rien du tout.

Les groupes de femmes, de même que les syndicats, nous ont demandé de doubler le Régime de pensions du Canada. Pour bien des gens, c'est le seul moyen sûr, vérifiable. Je pars du principe que nous n'obligeons pas le secteur privé. À ce moment-là, comment pouvons-nous faire en sorte que le mari paie pour sa femme ou le contraire? Parce qu'à l'avenir, il pourrait y avoir des hommes qui choisiront de rester à la maison. Ce n'est pas seulement un problème de femmes. Lors d'une réunion, il y a un témoin qui m'a demandé d'attendre que la dame qui faisait partie du groupe revienne. Elle s'était absentée quelques minutes. Je lui ai répondu que ce n'était pas seulement un problème de femme. Nous devons prévoir sur une période de 40 ans au moment de rédiger notre rapport. La société va évoluer entre-temps.

Je songe également aux personnes divorcées, séparées, qui se retrouvent toutes seules une fois de plus.

Ma question est donc la suivante: insistez-vous toujours pour que le Régime de pensions du Canada ne soit pas accru? Dans certaines circonstances, c'est la seule protection que pourront avoir les femmes.

M. Williams: Nous avons simplement voulu répéter l'opinion de nos membres répartis un peu partout au pays. Selon eux, le Régime de pensions du Canada ne doit pas être accru. Cependant, comme nous l'avons déjà indiqué, cette réaction est peut-être due en partie à des malentendus au sujet du Régime de pensions du Canada, aux craintes générales qu'ont suscitées les comptes rendus des journaux, etc: il se peut qu'une meilleure information les fasse changer d'avis. Par ailleurs, si le niveau actuel des prestations est seulement maintenu, il doit entraîner un taux de cotisations de 10 p. 100, et nous n'en avons tout simplement pas les moyens actuellement.

Pour ce qui est des personnes au foyer, la réponse à notre sondage a été très claire: il faut que leur participation soit volontaire et non pas obligatoire. Pour ce qui est du partage des crédits, nous n'y avons pas fait allusion dans notre sondage parce que M^{me} Bégin n'en avait pas encore parlé.

[Text]

survey before Madam Bégin came up with that particular approach.

Mrs. Killens: So if we do not make it mandatory and the honeymoon is over, it is foul ball for that woman.

Mr. Williams: I am simply suggesting, though, we had better get out and educate the public. But if it is foul ball and the honeymoon is over, there can be credit-splitting on divorce, and that has been in the CPP act I think for some time now, but used infrequently, and I am wondering why it is used infrequently, frankly. I would think it would be the first thing the lawyer does—automatically apply for the splitting.

Mrs. Killens: Would you like us to make it mandatory in the CPP system?

Mr. Williams: It should be mandatory, sure. On a divorce or separation, I have no problem with mandatory splitting, and I think our members would tend to agree with that.

Mrs. Killens: I do not have much time, but when you said—and I do not know if I understood you properly, but it seemed to me that the people surveyed, and a part-time tomorrow may be—again, among the people you surveyed, the employees wished to, but the employers were reluctant to include them in a part-time plan. Was that . . . ?

Ms Bergen: No. What I said was that when we surveyed the employees, in most cases the part-time people did not want to contribute. They were working for additional income for themselves or their family unit; they did not want to turn around and contribute 5% or 6% of that income into a pension plan. They did not want to contribute.

Mrs. Killens: This is the first time we have had this kind of opinion, because every time we have been requested to make available the pension system to the part-time people.

Ms Bergen: From a personal basis, I would definitely have to support that. I agree that they should be included. I think we are seeing more and more part-time people, even within our own organizations and our own structures; and for regular part-time people who normally work a specific portion of the week, yes, they should be included. But it is a case once again of educating those part-time employees that this is a benefit; it will help them now and in the future.

Mr. Empey: If I might add on that one, we say that it is mandatory to contribute after age 25 and optional from age 18 to 25, and unfortunately a number of the younger people choose to wait until age 25. If we had our druthers, we would like to see everybody contribute at age 18, but very few of those young people make that decision to go in at 18.

Mr. Williams: Could I just add to that? What we do also find is that if you get to the young person and sit down and shown them the benefits, they join immediately. So it gets right back to the education aspect.

[Translation]

Mme Killens: Si la participation n'est pas obligatoire, la lune de miel se termine, c'en est fait de la femme.

M. Williams: J'ai bien dit que nous devons éduquer le public. Pour ce qui est de la situation de la femme si la lune de miel se termine, il peut y avoir partage des crédits au moment du divorce. D'ailleurs, je pense que c'est déjà prévu dans la loi qui régit le Régime de pensions du Canada. Je me demande seulement pourquoi on n'y a pas eu recours plus souvent jusqu'à présent. J'avais pensé que c'était la première chose que ferait un avocat au moment du divorce, de demander le partage des crédits.

Mme Killens: Vous voudriez que nous rendions ce partage obligatoire dans le cas du Régime de pensions du Canada?

M. Williams: Ce devrait certainement être obligatoire. Au moment du divorce ou de la séparation, il y aurait obligatoirement partage des crédits. Je pense que nos membres seraient d'accord avec nous sur cette façon de procéder.

Mme Killens: Je n'ai pas beaucoup de temps à ma disposition. Je ne sais pas si je vous ai bien compris, mais vous avez semblé dire que d'après votre enquête, si les employés étaient d'accord avec un régime s'appliquant au temps partiel, les employeurs ne l'étaient pas. C'est bien cela?

Mme Bergen: Non. Je dis que lorsque nous avons procédé à un sondage auprès des employés, nous avons pu constater que dans la plupart des cas, les employés à temps partiel ne désiraient pas cotiser. Ils travaillaient pour suppléer à leur revenu et au revenu de leur famille. Ils ne désiraient pas cotiser 5 ou 6 p. 100 de leur revenu supplémentaire au profit d'un régime de pension.

Mme Killens: C'est la première fois que nous entendons émettre cette opinion. Jusqu'ici, tout le monde nous a demandé de faire en sorte que le régime de pension s'applique aux employés à temps partiel.

Mme Bergen: En ce qui me concerne, je suis bien d'accord pour que ces employés soient inclus. A l'intérieur de nos propres organismes et nos propres structures, nous voyons de plus en plus d'employés à temps partiel. Il est certain que pour ceux qui travaillent régulièrement un certain nombre d'heures par semaine, la participation devrait être possible. Il faudrait pour y arriver éduquer les employés à temps partiel, leur montrer que c'est à leur avantage, à court et à long termes.

M. Empey: J'aimerais ajouter, à ce sujet, que les cotisations sont obligatoires après 25 ans, mais seulement volontaires de 18 à 25 ans. Et malheureusement, bien des jeunes préfèrent attendre à 25 ans. Si la décision nous appartenait, nous préférierions que tout le monde cotise à 18 ans. Malheureusement, très peu de jeunes décident de participer à cet âge.

M. Williams: J'ajouterai également quelque chose. Nous nous apercevons que lorsque nous pouvons expliquer la situation aux jeunes, lorsque nous leur indiquons quels sont les avantages, ils sont prêts à participer tout de suite. D'où la nécessité d'éduquer les gens.

[Texte]

Mrs. Killens: Education.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you very much, Mr. Chairman.

It is not because of my roots being in Saskatchewan; it is the brief and the submission that impress me somewhat, and I endorse the earlier comments of Mr. Dantzer.

• 1025

Coming back to that, though, coverage is one of our major concerns, as pointed out in the green paper. You have emphasized two points. One is the defined contribution schemes and plans, and the green paper has referred to the RPAs and you have endorsed a mandatory form of coverage. I am assuming then, after your last comments about part-time workers, you are only talking about full-time employees; but if we are going really to do our job we have to look after the great numbers of part-time employees.

How would you approach a mandatory form of coverage or, alternatively, a plan or a pension scheme that would encompass all employees so they would share beneficially in any kind of a pension reform plan?

Mr. Empey: Sandy, maybe you could explain how your employer has handled it.

Ms Bergen: Okay.

In terms of the part-time issue, I think we are advocating in our brief that any part-time that works a substantial or predetermined, defined portion of the work-week should be covered. In our case, if the employee over a six-month period averages 15 hours per week out of a general 36-hour work-week, they are then eligible, given the other criteria, the age 25 or one-year probationary period, for participation in the superannuation plan.

We do not give part-time the choice. For example, if you meet that qualification you have to participate.

Mr. Reid (St. Catharines): Did your members have a reasonable knowledge of this option when they were asked to make comments in your survey and you got the response that you did generally?

Ms Bergen: That is difficult to say because the survey went out to approximately 15,000 members, I believe, across Canada. I am speaking for my own group of employees, about 200 of them where I work. In general cases I would have to suggest the option of providing the benefit to part-time employees is not there, partially because it is viewed as being cost prohibitive.

Mr. Reid (St. Catharines): In your recommendation number seven you have indicated that 10% of pay should go into retirement benefits, and that would include CPP and other-

[Traduction]

Mme Killens: C'est une question d'éducation.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Ce n'est pas parce que j'ai des racines en Saskatchewan, mais ce mémoire et cette présentation m'impressionnent beaucoup. Je suis également d'accord avec les propos antérieurs de M. Dantzer.

Je reviens à la question de la participation. Pour nous et pour le Livre vert, c'est une des plus importantes. En ce qui vous concerne, vous avez insisté sur deux points. Vous avez d'abord parlé des régimes à cotisations définies, le Livre vert propose les comptes de pensions enregistrés puis, la nécessité de rendre la participation obligatoire. Après ce que vous venez de dire au sujet des travailleurs à temps partiel, je suppose que vous avez voulu seulement parler des travailleurs à plein temps. Mais nous, si nous voulons bien faire notre travail, nous devons également nous préoccuper du sort des travailleurs à temps partiel qui sont très nombreux.

Comment verriez-vous une participation obligatoire à un régime de pensions s'appliquant à tous les employés, accordant des avantages à tous les employés?

M. Empey: Vous pourriez peut-être indiquer comment votre employeur s'y est pris, Sandy.

Mme Bergen: Très bien.

Pour ce qui est des employés à temps partiel, nous disons dans notre mémoire que ceux qui travaillent pendant un certain nombre d'heures ou pendant une certaine partie de la semaine doivent être inclus. En ce qui nous concerne, si un employé a à son crédit en moyenne 15 heures par semaine, par rapport à une semaine de travail normal de 36 heures, sur une période de six mois, il est admissible au régime de pensions de retraite, compte tenu des autres critères, comme la limite des 25 ans ou la période de stage d'un an.

Dans notre cas, les employés à temps partiel n'ont pas le choix. S'ils répondent aux critères d'admissibilité, ils doivent participer au régime.

M. Reid (St. Catharines): Vos membres avaient-ils une connaissance raisonnable de cette option lorsqu'ils ont répondu comme ils l'ont fait dans le cadre de votre sondage?

Mme Bergen: C'est difficile à dire, parce que le sondage a été envoyé à environ 15,000 membres répartis un peu partout au Canada. Je vous dis ce qu'il en est pour mon propre groupe d'employés, qui compte environ 200 personnes. Je dirais que de façon générale l'option qui consiste à offrir la participation de prestations aux employés à temps partiel est absente, en partie parce qu'elle est considérée comme trop coûteuse.

M. Reid (St. Catharines): Dans votre recommandation n° 7, vous indiquez que 10 p. 100 du salaire devrait être consacré aux prestations de retraite, et que le Régime de pensions du

[Text]

wise. Are you saying that that should not or would not include the part-time people?

Ms Bergen: In number seven we are saying that is what our employees, through the survey, indicated they felt they could afford.

Mr. Reid (St. Catharines): Would your employees be full-time employees or full-time and part-time?

Ms Bergen: There were part-time as well that were included in the survey.

Mr. Reid (St. Catharines): Could you expand on how you arrived or how your members arrived at this 10% figure so we could use it as a criterion perhaps in fixing the amount of pay? The amount that the general membership feels they could afford to pay for retirement is important to us, and I wonder if you could expand on that.

Ms Bergen: I will turn that over to Larry.

Mr. Williams: When we surveyed the people we gave them a range of from 4% to 5%, 5% to 6%, 6% to 7%, this kind of thing, and asked them to indicate what they felt they could afford to contribute to all levels; 67.6% said between 6% and 9.9%, and 18.9% said between 10% and 12.9%, which probably zeros in around the 10% figure.

When I do my homework a bit and I look at our contribution rate, the rate that most employees contribute to our plan presently is 6%. I stack on top of that the 1.8% and we are at 7.8%, and I am sure that the people went through that kind of an exercise in terms of picking their zone.

The Chairman: Last question, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): You made a comment about vesting. Recognizing again that the green paper talks in terms of two-year vesting, you have not, or at least your membership has not, approved the two-year vesting. They have come down on a five-year vesting. Reading through the report, your concern was the onerous cost in relation to vesting.

What is the difference in cost between vesting in two years and vesting at five years, and why do you come down hard on the five-year term?

Mr. Empey: It is basically employee turnover.

Mr. Williams: If I could answer that . . . We supported the five-year vesting. In the first survey we did—and this was prior to the green paper—the members said they wanted vesting after five years, that should be good enough. We did a second smaller survey immediately following release of the green paper, and it said we could go along with two-year vesting. We are presently three-year in our plan.

The unvested employer moneys which are released in our plan are used for other purposes within our plan, such as indexing of pensions and so on and so forth, so I guess one of our concerns is that if you take the vesting down to two you

[Translation]

Canada devrait être inclus avec les autres régimes dans ce pourcentage. Cependant, ce ne serait pas le cas pour les employés à temps partiel?

Mme Bergen: Dans notre recommandation no 7, nous disons que c'est ce que nous ont répondu nos employés. C'est ce que leur revenu leur permet.

M. Reid (St. Catharines): Vos employés sont des employés à plein temps seulement ou à plein temps et à temps partiel?

Mme Bergen: Il y a des employés à temps partiel qui ont répondu au sondage.

M. Reid (St. Catharines): Vous pouvez nous dire comment vos membres en sont arrivés à ce chiffre de 10 p. 100 comme niveau de cotisation? Ce que vos membres croient pouvoir mettre de côté pour leur retraite est important pour nous. C'est la raison pour laquelle je vous demande de nous donner plus de détails.

Mme Bergen: Je vais céder la parole à Larry.

M. Williams: Nous avons donné des choix à nos membres dans le cas de notre enquête: de 4 à 5 p. 100, de 5 à 6 p. 100, de 6 à 7 p. 100 et le reste. Nous leur avons demandé ce qu'ils croyaient pouvoir contribuer; 67.6 p. 100 ont indiqué de 6 à 9.9 p. 100, 18.9 p. 100, de 10 à 12.9 p. 100, ce qui fait probablement une moyenne de près de 10 p. 100.

En examinant nos chiffres, je me suis aperçu que le taux de cotisation à notre régime pour la plupart des employés était actuellement de 6 p. 100 environ. J'y ajoute les 1.8 p. 100, ce qui donne 7.8 p. 100. J'imagine que la plupart des gens ont fait à peu près le même calcul.

Le président: Ce sera votre dernière question, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Vous avez parlé de la dévolution. Le Livre vert a parlé d'une dévolution de deux ans, mais en ce qui concerne vos membres, en ce qui vous concerne, vous n'avez pas semblé être d'accord avec cette approche. Vous vous êtes prononcés en faveur d'une dévolution de cinq ans. Votre principale préoccupation, semble-t-il, avait trait aux coûts pour ce qui est de la dévolution.

Quelle est la différence de coûts entre une dévolution de deux ans et une dévolution de cinq ans, et pourquoi avez-vous choisi une dévolution de cinq ans?

M. Empey: C'est surtout dû au roulement des employés.

M. Williams: Je puis également essayer de répondre à la question . . . Nous avons été d'accord avec une dévolution de cinq ans. Au moment de notre première enquête, le Livre vert n'était pas encore sorti. Nos membres estimaient suffisante une dévolution de cinq ans. Tout de suite après la publication du Livre vert, nous avons procédé à une deuxième enquête et nous avons constaté que l'idée d'une dévolution sur deux ans était acceptable. Notre régime actuel prévoit une dévolution au bout de trois ans.

Les cotisations de l'employeur non dévolues à l'intérieur de notre régime sont utilisées à des fins comme l'indexation des pensions et le reste. Une de nos préoccupations en ce qui a trait à la dévolution au bout de deux ans a trait à tous ces autres

[Texte]

remove from us the ability to do all these other things that are beneficial as well, such as the indexation and so on and so forth, without increasing the employer cost.

In our case, if you took the vesting from five down to two it probably loses us, if I can use that term, \$300,000 a year in terms of money we can devote to other purposes.

Mr. Reid (St. Catharines): Can you reduce that to something like an individual . . . ; \$300,000 for your membership, but coming down to a . . . ? You used the term "an onerous cost", but I am suggesting to you that the onerous cost on a narrower vesting period or shorter vesting period would not be that great.

Mr. Williams: In our case it would not be because with three-year vesting it is going to make very little difference to us what happens with the two-year situation in terms of cost.

If we were a defined benefit plan with a 10-year vesting schedule, or perhaps just the 45 and 10-year schedule, and you were coming in with a two-year vesting, we would have quite a cost increase.

The Chairman: I think Mr. Reid is getting at the Mercer report, which was given to our committee two weeks ago by the business community on pension policy. It shows very minimal difference in cost between the two- and the five-year.

Mr. Williams: As I say, in our case \$300,000 when you look at a \$20-million situation per year.

The Chairman: Can I on behalf of the committee members thank you for your brief. I can assure you that from the attitudinal standpoint we will be reviewing this just to get an idea because I think this is the largest survey that has ever been done that we are aware of. We appreciate your time being here this morning as well.

Mr. Empey: We thank you very much for the opportunity to participate, and we look forward to hearing of your reports and the progress you are making. We will be watching it, and we are available at any time. If we can be of any further help, we are more than pleased to do so.

The Chairman: Is that the . . . ?

Mr. Williams: That is the first survey done by the Research Council for us.

The Chairman: I would be interested . . .

Mr. Williams: If you want, we can leave that with your committee.

The Chairman: We very much would.

Mr. Empey: And we have other copies of the material we will leave with you as well.

The Chairman: Thank you for being here this morning.

Can I call, then, on the City of Regina . . . there is Mr. Krasko, the Administrator—to join us.

[Traduction]

avantages comme l'indexation, lesquels sont possibles actuellement sans augmentation de coûts pour l'employeur.

En ce qui nous concerne, si les dévolutions étaient sur deux ans plutôt que sur cinq ans, il nous en coûterait, façon de parler, 300,000 dollars par année. Nous utilisons actuellement cet argent à d'autres fins.

M. Reid (St. Catharines): Vous pouvez nous donner un chiffre par employé. Trois cent mille dollars répartis entre tous vos employés donneraient quoi? Vous avez dit que le coût serait «onéreux». J'estime en ce qui me concerne que les dévolutions sur une plus courte période ne seraient pas aussi onéreuses que vous le dites.

M. Williams: En ce qui nous concerne, nous avons une dévolution sur trois ans. Les dévolutions sur deux ans ne nous coûteraient pas beaucoup plus.

Cependant, si nous avons un régime à cotisations définies, avec une dévolution sur 10 ans, ou si nous prenions simplement le chiffre de 45 et la dévolution sur 10 ans, la diminution à deux ans présenterait un coût considérable.

Le président: Je pense que M. Reid veut parler du rapport Mercer qui a été présenté à notre Comité il y a deux semaines par un certain nombre d'entreprises s'intéressant à la question des pensions. Ce rapport indique que les différences entre les dévolutions sur deux ans et les dévolutions sur cinq ans est minime.

M. Williams: Comme je l'ai dit, en ce qui nous concerne, c'est à peu près 300,000 dollars sur un montant total de 20 millions de dollars par année.

Le président: Au nom des membres du Comité, je vous remercie de votre mémoire. Je puis vous assurer que nous allons lui prêter une très grande attention. Sauf erreur, l'enquête à laquelle vous avez procédé est la plus étendue que nous connaissions. Nous vous remercions également de votre présence ici ce matin.

M. Empey: Merci beaucoup de nous avoir donné l'occasion de participer aux travaux de votre Comité. Nous suivrons leur évolution avec beaucoup d'attention. Par ailleurs, nous sommes toujours disponibles. Nous serons toujours prêts à vous donner un supplément d'information.

Le président: Est-ce . . .

M. Williams: C'est la première enquête effectuée pour nous par le Conseil de recherche.

Le président: J'aimerais bien . . .

M. Williams: Nous pouvons laisser cette documentation au Comité.

Le président: Merci.

M. Empey: Nous avons également d'autres exemplaires de ceux-ci.

Le président: Merci d'avoir bien voulu être des nôtres.

Maintenant, pour la ville de Regina, M. Krasko, qui est administrateur, est-il en mesure de se joindre à nous?

[Text]

Good morning, Mr. Krasko.

Mr. N. Krasko (Administrator, City of Regina): Good morning.

The Chairman: Mr. Krasko, I am not sure if you were in the room at the beginning. What we attempt to do . . . If you could give us perhaps 10 to 15 minutes of overview of your brief and then allow us some time for questioning it would be appreciated.

Mr. Krasko: Yes, I was, Mr. Chairman.

I appreciate the opportunity, on behalf of the City of Regina, to come forward at this point in time and also the opportunity on behalf of the government to allow representation from the various groups across Canada to deal with this kind of an important subject.

I am sure your hearings across the country are going to find that you have diverse opinions, as we have seen some this morning. With respect to surveys, we are also part of the large national organization, the Canadian Pension Conference, and I believe you have the results of our survey recently that will be presented to your committee next week in Toronto and will be part of that hearing at that same time.

• 1035

There are also very large and divergent opinions. We will try to address briefly this morning, Mr. Chairman, the five main issues and a few others that are covered in our submission. We did not intend in our submission to cover all aspects of pension, because the subject is too far-reaching.

My comments this morning will not necessarily be in any order of priority, but deal with the first five that you pressed upon everybody as being the main thrust, number one being inflation protection.

It is agreed that pensions and payment, and the building up of pensions throughout the growing-up of the individual while employed, must be protected from the negative impact of inflation. We do not necessarily agree, however, that CPI is the best measurement for that purpose.

We would also suggest to you that maybe for the purpose of pensions, we should be developing a different kind of index. Their needs are not necessarily the same and you will get many arguments on this; many studies have been done over the years which show that the pensioners themselves have different economic conditions, if you will, once they reach that golden age. There are also the health problems. You also have the situation of special arrangements, as you do in many provinces. I understand out at the west coast, they are very generous; taxation is reduced and this kind of thing. There is special provision on airlines and transportation for reductions for the elderly. You look at needs then. The elderly by and large have paid for their home. Then they are worried about taxes and upkeep at that point in time, whereas the CPI would have

[Translation]

Bonjour, monsieur Krasko.

M. N. Krasko (administrateur, ville de Regina): Bonjour.

Le président: Je ne sais pas si vous étiez dans la pièce au début de la réunion, monsieur Krasko. Nous essayons . . . nous aimerions que vous nous présentiez votre mémoire en dix ou quinze minutes, puis que vous nous permettiez de poser des questions.

M. Krasko: Je vais procéder de cette façon, monsieur le président.

Je vous suis reconnaissant de nous permettre, au nom de la ville de Regina, et au même titre que de nombreux groupes répartis un peu partout au Canada, de vous faire connaître mes vues sur cet important sujet.

Comme vous avez pu le constater un peu partout au pays et encore une fois ici ce matin, les opinions sont partagées sur la question. Il était question d'enquête un peu plus tôt. En ce qui nous concerne, nous faisons partie d'un organisme national de taille, la Conférence canadienne des caisses de retraite, et je pense que vous avez eu connaissance des résultats de notre enquête récente, lesquels vous seront présentés de façon officielle la semaine prochaine à Toronto lorsque vous y siégerez.

Les opinions à ce sujet sont très diverses et variées. Ce matin, nous essaierons de les passer en revue. Monsieur le président, voilà les cinq sujets principaux que nous traitons dans notre exposé; nous n'avons pas cherché à parler de tous les aspects du domaine des pensions, car c'est un sujet beaucoup trop vaste.

Ce matin, je ne suivrai pas un ordre de priorité, je commencerai par les cinq sujets sur lesquels vous avez vous-même insisté, le premier étant la protection contre l'inflation.

On reconnaît que les pensions et les versements, et l'accumulation de fonds de pension pendant la vie active de l'individu doivent être protégés des effets négatifs de l'inflation. Cela dit, nous ne sommes pas du tout convaincus que l'indice des prix à la consommation soit la meilleure base pour y parvenir.

En effet, peut-être conviendrait-il de mettre sur pied un autre indice à l'intention des pensions. La situation dans le cas des pensions n'est pas forcément la même et, à ce sujet, vous entendrez toutes sortes d'opinions. De nombreuses études ont été effectuées, au cours des années, qui prouvent que les retraités eux-mêmes vivent dans des conditions économiques différentes à partir du moment où ils atteignent cet âge d'or. Il ne faut pas oublier non plus les problèmes de santé. Comme dans un grand nombre de provinces, il y a également l'incidence des arrangements spéciaux. Je crois comprendre que sur la côte ouest, ces dispositions sont très généreuses: les impôts baissent, etc. Les compagnies aériennes et autres compagnies de transport accordent des réductions spéciales aux personnes âgées. Dans ces conditions, les besoins doivent être réévalués.

[Texte]

included in the index the costs of raising a family and so on in the early years. So possibly we should be looking at a different form of index for the pensioners. You will get a lot of argument that the pensioners need as much money in retirement as they do prior to retirement, and it depends on lifestyle in total. Some people like to travel extensively; other people's health is not as good as others.

The excess earnings approach, again, is not necessarily the best approach. If high inflation is present, then the high inflation is helping to provide excess earnings, but it is also the element working as a cause for pressure to have salaries increased. These then cause increased liabilities in a plan. Some of the excess earnings that are developed within the plan are needed for these extra costs. This in effect takes care of inflation while the employee is working, because as his salary is going up, so is his potential pension if he is in a defined formula benefit plan.

Some progressive private plans, and we look upon the City of Regina's plan as being very progressive, have taken the approach of paying a better formula benefit up front. In other words, pay a higher pension initially; then there would be less need for inflation later on. That kind of a plan would have a greater burden imposed on it, if you now mandate an excess investment earnings approach, or something along that line.

There is no question that there is going to be additional cost no matter what you come up with. The question is: who is going to pay for it. It would appear that at this point time, if some of these measures are introduced, it may be that the employers would then be forced to pay for inflation. Possibly the better approach would be to look at inflation and try to bring that down to a reasonable level, as has been happening in the country today, and there would be less need for that inflationary protection later on.

Item 2. The proposed changes in survivor benefits under the CPP and the QPP. The survivor benefits should be paid, in our view, to all survivors, regardless of the age of the surviving spouse. These benefits should not cease on remarriage.

With respect to the issue of expanding mandatory pension arrangements, it is difficult to reach a consensus as to what is a proper level of income after retirement. All of the surveys that we have seen across Canada and so on, will range from 60% to 100% of pre-retirement income. We included in our submission an example to show you that in certain instances, if a person is a member of a private plan, and if the plan is reasonably . . . 2% to offset for the CPP, in most cases, if he is a long-service employee, he will have, as a post-retirement income, the same level he enjoyed prior to retirement, when you add the CPP and Old Age Security into it. Then you take the effective income tax; he is just about in the same position as he was prior to retirement. But again, this then demands that everybody must have a private pension income of some sort, and we would of course favour that.

[Traduction]

Dans l'ensemble, les personnes âgées ont déjà payé leurs maisons. Partant, ce qui les inquiète le plus, ce sont les taxes et l'entretien, alors que l'indice des prix à la consommation tient compte de facteurs tels que l'entretien d'une famille, etc. Pour ces raisons, il faudrait peut-être envisager un indice différent pour les retraités. On vous dira souvent que les retraités ont besoin d'autant d'argent après leur retraite qu'avant, que c'est une affaire de mode de vie. Il y a des gens qui aiment beaucoup voyager, d'autres dont la santé n'est pas si bonne.

Le système des gains excédentaires n'est pas forcément la meilleure solution non plus. Une période d'inflation élevée provoque des gains excédentaires, mais en même temps, cela force les salaires à la hausse. Pour un régime de pensions, cela signifie un passif accru. Une partie des gains excédentaires d'un régime sert à compenser ces coûts excédentaires. Autrement dit, cela règle les problèmes posés par l'inflation pendant que l'employé travaille, puisque son salaire augmente et, à mesure, sa pension future augmente s'il a souscrit à un régime de prestations avec une formule définie.

Il y a des régimes privés très perfectionnés; pour nous, celui de la municipalité de Regina est un excellent exemple. Dans ce cas, on a décidé de verser dès le départ des prestations améliorées. Autrement dit, la pension est plus élevée au départ, ce qui réduit la nécessité de l'inflation par la suite. Avec un système fondé sur les bénéfices excédentaires des investissements, ce type de régime est plus lourdement pénalisé.

De toute façon, quelle que soit la formule, il y aura forcément des coûts supplémentaires. Reste à savoir qui les paiera. Pour l'instant, si certaines mesures sont adoptées, il est possible que ce soit l'employeur qui soit forcé de compenser l'inflation. La meilleure solution serait peut-être de commencer par ramener l'inflation à un niveau plus raisonnable, et c'est d'ailleurs ce qui se produit actuellement, puisque cela diminue la nécessité d'une protection contre l'inflation pour l'avenir.

Point deux. Projet de modification des prestations au survivant dans le cadre du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec. Les prestations au survivant devraient être versées à tous les survivants, quel que soit l'âge du conjoint survivant. Ces prestations ne devraient pas être interrompues en cas de remariage.

Quant à l'élargissement des dispositions relatives à une pension obligatoire, il est difficile de mettre tout le monde d'accord sur le revenu de retraite qui se justifie. Les enquêtes qui ont été faites au Canada et ailleurs situent ce revenu entre 60 et 100 p. 100 du revenu avant retraite. Dans notre exposé, nous donnons un exemple qui prouve que dans certains cas, une personne qui a souscrit à un régime privé, un régime raisonnablement . . . 2 p. 100 pour compenser le Régime de pensions du Canada, dans la plupart des cas, s'il s'agit d'un employé qui a de longs états de service, au moment de la retraite, il aura un revenu identique à celui qu'il avait avant en ajoutant le Régime de pensions du Canada et la sécurité de la vieillesse. Vous prenez ensuite l'impôt sur le revenu; sa situation est pratiquement identique à ce qu'elle était avant la retraite. Mais je le répète, cela suppose que tout le monde a

[Text]

There are too many employees, I suppose, without a private pension plan, and perhaps the Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement should be expanded to take care of part of that. We would also suggest in the same breath though, that all employers should provide some kind of a pension arrangement for their employees. Regardless of the size of the employer, the cost of doing business is a set amount, and if the large employers and medium-size employers are providing pensions for their employees, so should the smaller employers. In that way down the road we will have less need for people coming to government and saying: Do something for us. Take care of us out of the general taxation reserve.

I would also suggest to your committee, and we pointed this out in the brief, that when you do get to the point of making your recommendations, extreme care should be taken to phase in any increase that is going to be warranted as a result of your studies.

The economy, I am sure, at this point in time, and two years from now, is not going to be able to absorb the high impact of large increases. When you talked in terms of the green paper being 2.5% or 3.5% as a cost if all of them were adopted, and then you look at the increase in the Canada Pension Plan that has to come. That is long overdue. When the Canada Pension Plan first came into effect back in 1966, it was predicated on the basis that those increases would in fact be put in place on a gradual basis. None of them were forthcoming other than raising the YMPE. Had they taken the attitude a number of years ago and started gradually increasing over a period of time, we would not be in the same situation that we are in today.

With respect to the benefits, it would be our suggestion that any benefit increases under the Canada Pension Plan should be limited to increases in the YMPE only. If we get further along the line to the average industrial wage, that in itself, when we are looking at 25% of the average industrial wage, should be sufficient along with OAS and the private pension arrangement.

The special problems facing women under the existing system. Pension payments after death, in our view, should be on the basis of 60% to all. Here we are talking of either spouse, not just the females, because a lot of females are in the workforce and they die and they have spouses too. We would suggest that this be applied at any age and those benefits should not cease upon remarriage.

Perhaps many of the problems that we do have within the pension system for women would be solved if all earned pension credits of each employee were split with the spouse of each person. In our view, it is not shared by too many, unfortunately. The pension credit should be split right from day one; not at time of retirement, but at time of earning. They should be split all the way down the line. Then when you get to the situation of divorce, separation and so on, the split

[Translation]

souscrit à un régime de pensions privé quelconque, ce qui nous semble d'ailleurs très souhaitable.

En effet, il y a beaucoup trop d'employés qui n'ont pas souscrit à un régime privé, et peut-être faudrait-il étendre la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti pour compenser cette situation. Par la même occasion, il serait bon que tous les employeurs offrent à leurs employés certaines dispositions de pension. D'ailleurs, peu importe la taille de l'entreprise, les coûts d'une entreprise sont un facteur fixe, et si les gros employeurs et les moyens employeurs peuvent offrir des régimes de pension à leurs employés, les petits employeurs devraient pouvoir en faire autant. Ainsi, nous aurions de moins en moins de gens qui s'adressent au gouvernement pour qu'on s'occupe d'eux en puisant à même les réserves générales tirées des impôts.

Nous vous suggérons également, et cela figure dans notre mémoire, de prendre grand soin de recommander des augmentations progressives, si toutefois c'est la solution que vous préconisez dans votre rapport.

En effet, je suis certain qu'en ce moment, et même dans deux ans, l'économie ne sera pas en mesure d'absorber les répercussions considérables de grosses augmentations. Lorsque vous avez dit que les recommandations du livre vert, si elles étaient adoptées, coûteraient de 2.5 à 3.5 p. 100, et si vous tenez compte des augmentations du Régime de pensions du Canada, qui sont inévitables, qui auraient dû être faites depuis longtemps, cela ne fait pas de doute. Lorsque le Régime de pensions du Canada a été mis en place, en 1966, on prévoyait que les prestations augmenteraient progressivement. Or, il n'y a pas eu d'augmentation à l'exception de l'ajustement annuel. Si l'on avait commencé, il y a déjà un certain nombre d'années, à augmenter progressivement les prestations, nous ne serions pas dans cette situation aujourd'hui.

Quant aux prestations, toute augmentation des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada devrait se limiter aux augmentations annuelles. Si nous allons plus loin, si on s'aligne sur le salaire industriel moyen, en soi, puisque cela représente 25 p. 100 du salaire industriel moyen, ce serait suffisant, en plus de la sécurité de la vieillesse et des régimes privés.

Problèmes particuliers aux femmes dans le système actuel. Les versements de pension après un décès devraient représenter 60 p. 100 et être universels. Je précise que nous parlons de l'un ou l'autre conjoint, et non pas seulement des femmes, car il y a beaucoup de femmes qui travaillent à l'extérieur, qui meurent et qui laissent un conjoint. Nous estimons qu'il ne devrait pas y avoir de limite d'âge et qu'un remariage ne devrait pas annuler les prestations.

La plupart des problèmes de pension qui sont particuliers aux femmes seraient résolus si les crédits de pension de chaque employé étaient partagés avec le conjoint. Nous déplorons que le partage ne soit pas plus fréquent. Le crédit de pension devrait être partagé dès le départ, et pas seulement au moment de la retraite, mais pendant les années actives. Le partage devrait être total. Dans ces conditions, en cas de divorce, de séparation, etc., le partage est déjà fait. Je ne sais pas ce que

[Texte]

has already been enforced. I am not sure what you would then do for the common law spouses, because that would be another problem. But probably you would maybe look upon that as saying that if the person declares himself to have a common law spouse, then it should be treated as a spouse, and then the pension credit-splitting should go. However, until some of the other problems have been resolved, possibly the Guaranteed Income Supplement should be increased. You mentioned this morning the figure of \$2 billion to bring everybody up that is down there to the poverty level, if you will. I think that is a must. Regardless of where the money is coming from, I think it has to be. If people are living in dire straits at this point in time in this world, then it is time we did something about it.

A couple of general observations. We suggest in the brief that consideration should be given to increasing the \$3,500 and the \$5,500 exemption. This is long overdue. That was set back in 1976. It has not kept abreast of inflation over those years, whereas, in the Income Tax Act, they have tried to address the question of increasing as a result of the consumer price index. In the last round, a year or so ago, the government cut back on that. Nonetheless, we should be looking at that exemption income to encourage people to put aside more for their pension. Likewise, the maximum pension rule of 2% per year of service—there is nothing magic about 2% or a 35-year limitation. A lot of persons work for 40 or 45 years and it seems kind of shameful that they do not get a benefit for it, when they limit it to a total of 70%.

• 1045

As we did previously, we would suggest, Mr. Chairman, that all changes be phased in over a period of time. We would also suggest that the government establish a high priority to take care of those special situations of the needy and the elderly at this point in time. They should not wait for the finalization of your report. As you are suggesting, you may be finishing your report this year. The House, when it gets it, may also delay it for some time after that. Who knows, with the coming prospect of an election, what may happen at that point in time. Government priorities also change over a period of time. We would, then, suggest that you look upon it very seriously and recommend to government, on behalf of those poor unfortunate souls, that something be done immediately as a stopgap measure.

One other item, which we mentioned very briefly in the submission, was that we do not share the view that all employees know what is going on with respect to the possibility of pension reform and the enormous costs involved in pension programs. We would suggest that possibly more coverage be given to this, not just by the media, but possibly through government sources, channelled back through all the various employers to the employees. That might be a better approach than expecting the grass-roots people, if you will, to follow the reports in the newspapers. When you look at some of the reports that have come out, in particular with regard to the Canada Pension Plan, many surveys and reports have been

[Traduction]

cela signifierait pour les conjoints selon le common law, car cela poserait un autre problème. J'imagine que lorsqu'une personne reconnaît avoir un conjoint selon le common law, celui-ci pourrait être automatiquement traité comme un conjoint, et le partage des crédits suivrait. Toutefois, en attendant de résoudre certains autres problèmes, il faudrait peut-être augmenter le supplément de revenu garanti. Vous avez dit ce matin qu'il faudrait 2 milliards de dollars pour ramener toute la population au seuil de la pauvreté; à mon sens, c'est indispensable. Peu importe d'où on tire l'argent, c'est inévitable. S'il y a à notre époque des gens qui ont des conditions de vie terribles, il est temps de nous en occuper.

Une ou deux observations d'ordre général; dans notre mémoire, nous recommandons une augmentation des exemptions de \$3,500 et \$5,500. Cela aurait dû être fait depuis longtemps déjà. Cela remonte à 1976. Or, pendant toutes ces années, on n'a pas tenu compte de l'inflation, mais pendant ce temps, la Loi de l'impôt sur le revenu a toujours essayé de suivre les indications de l'indice des prix à la consommation. Lors du dernier train de modifications, il y a un an à peu près, le gouvernement a réduit cette exemption. Je pense qu'il faudrait revoir cela, afin d'encourager les gens à épargner davantage en vue de leur retraite. De même, la règle de la pension maximale de 2 p. 100 par année de service ne devrait pas nécessairement être immuable. Pourquoi se limiter à 35 années de vie active et 2 p. 100 par an? Beaucoup de gens travaillent pendant 40 ou 45 ans, et il paraît honteux de ne pas leur en donner le bénéfice en limitant la retraite à un total de 70 p. 100 du salaire.

Là encore, monsieur le président, nous proposons que ces changements soient introduits graduellement. Nous souhaitons également que le gouvernement se donne pour tâche prioritaire de s'occuper des cas particuliers que sont les personnes nécessiteuses et les personnes âgées. Il n'est pas besoin d'attendre que votre rapport soit terminé. Vous pensez qu'il sera prêt à la fin de l'année, mais il est possible que la Chambre retarde encore par après. Qui sait ce qui arrivera, d'autant plus que l'on prévoit des élections prochaines. En outre, les priorités du gouvernement ont coutume de changer assez rapidement, et c'est pourquoi nous souhaitons que vous recommandiez au gouvernement de prendre des mesures immédiates pour remédier au sort de ces pauvres gens.

Un autre point que nous mentionnons très brièvement dans notre exposé est que nous ne pensons pas que tous les employés soient informés de la possibilité d'une réforme des pensions ni des coûts énormes qu'elle implique. C'est pourquoi nous pensons qu'une campagne d'information devrait être menée, non seulement dans la presse, mais également par tous les moyens de communication du gouvernement, afin d'informer les employés par l'intermédiaire de leurs employeurs respectifs. Ce serait peut-être la meilleure solution pour sensibiliser la base et l'amener à suivre cette affaire dans les journaux. Lorsqu'on lit certains des rapports qui ont été publiés, notamment en ce qui concerne le Régime de pensions du

[Text]

garnered and some scare tactics appear to be involved there. At this point, I am sure not too many people know exactly what to believe. Is the plan, in fact, going defunct? Are we going to be insolvent by the year 2001? Will we have to increase it dramatically at that time? I think it is long overdue that we inform all the workers across Canada... a bit more than has been done in the past. It would be much appreciated if you would also address that.

Those would be my brief comments, Mr. Chairman. We would be pleased to try to answer any questions. Again, we wish to thank you for the opportunity to present our brief and appear at this time.

The Chairman: Thank you, Mr. Krasko. I noticed that the City of Regina was also an invitee, if I am not mistaken, to the National Pension Conference. I know you have taken a long-term interest in the matter.

I am going to ask the other members of the committee to begin the questioning; then, if I have some time, I will take part.

Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome Mr. Krasko and the City of Regina. We have read your brief. It is a quite detailed one and indicates a very good knowledge of some of the pension concerns we have been dealing with.

In regard to the city's own pension scheme, you have given examples of individuals in retirement after 35 years. I just want to get an idea of how many of the people who work for the city would accrue 35 years over their working periods. Is that something we can expect, that is, long-term employment with one employer, in a plan such as yours?

Mr. Krasko: In certain phases of our employment background this actually occurs. The plan covers 4,000 participants at the present time. But the Regina General Hospital, which is a large employer, is part of our plan and has a high turnover rate, when you look at the nature of the industry. Nonetheless, even the Regina General Hospital does, in fact, have very many long-service employees. When you look at the other parts of the civic system, the transit, the fire department, the police departments and so on, yes, by and large, there is a tendency to have that long association with the employer. We like to think, too, that the employer helps out by having good benefit programs and by paying reasonably good wages. So yes, I would think, by and large, probably 40% of all our members would, in fact, attain 35 and more years of service.

Mr. Miller: Is the pension plan part of the reason why people stay on? Working conditions are one thing, but is it also the sort of security of a pension plan that promises a fairly good return on the work years?

Mr. Krasko: It is becoming more and more important as one of the items to hold people longer in employment. Over the last number of years we have had the unique situation with this particular plan that the employees have a lot of say in it. They

[Translation]

Canada, il semble que certains s'emploient à faire peur aux gens. Je ne crois pas que la majorité des intéressés sachent aujourd'hui à quoi s'en tenir. Est-ce que le régime va disparaître? Va-t-il se trouver en faillite en l'an 2001? Faudra-t-il accroître de façon massive les cotisations? Je pense que le moment est largement venu d'informer beaucoup plus qu'on ne l'a fait par le passé la population active du Canada.

Voilà donc, monsieur le président, un résumé de notre exposé. Nous sommes à votre disposition pour répondre à vos questions, et nous souhaitons, encore une fois, vous remercier de l'occasion que vous nous donnez de nous faire entendre.

Le président: Je vous remercie, monsieur Krasko. J'ai remarqué que la ville de Regina a également été invitée, si je ne m'abuse, à la conférence nationale sur les pensions. Je sais que vous vous intéressez à cette question depuis fort longtemps.

Je vais inviter les membres du Comité à vous poser des questions, et j'en aurai moi-même, si le temps me le permet.

Monsieur Miller.

M. Miller: Je vous remercie, monsieur le président. Je tiens à souhaiter la bienvenue à M. Krasko et à la ville de Regina. Nous avons lu votre mémoire, qui est très détaillé et qui manifeste une connaissance approfondie des problèmes que posent les pensions.

En ce qui concerne le régime de pensions de la municipalité, vous nous avez donné des exemples de retraite individuelle après 35 années de service. Je me demande combien d'employés municipaux parviennent à accumuler 35 années de service. Est-ce une chose normale que de travailler pour le même patron pendant si longtemps, dans un régime tel que le vôtre?

M. Krasko: C'est le cas dans certains services. Le régime couvre 4,000 participants, à l'heure actuelle, mais l'un des gros employeurs est l'Hôpital général de Regina, qui connaît un taux de rotation assez élevé. Néanmoins, même l'Hôpital général a des employés très anciens à son service. Si vous regardez les autres éléments de l'administration municipale, les transports, le service des pompiers, la police municipale, etc., les employés ont tendance à rester en poste pendant très longtemps. Nous aimons à croire que l'employeur contribue à cette stabilité par les prestations sociales et les salaires favorables qu'il offre. Je pense donc que dans l'ensemble, 40 p. 100 de tous nos membres accomplissent 35 années de service et plus.

M. Miller: Est-ce que le régime de pensions expliquerait en partie cette stabilité? Les conditions de travail sont une chose, mais il y a également la sécurité que donne un bon régime de retraite.

M. Krasko: De plus en plus, c'est un élément qui retient les gens dans leur emploi. Cela fait déjà plusieurs années que les employés ont leur mot à dire dans l'administration du régime. Ils siègent au conseil d'administration et en sont en quelque

[Texte]

are the driving force, they are part of the administrative board that administers the plan, they have a large committee that makes inroads in recommendations insofar as improvements to the plan are concerned. They are negotiating this on an every three years kind of basis and are part of the larger family negotiating for this purpose. So there is a great interest in and a great knowledge of the pension programs. I am certain that it is one of the reasons why they are staying; they can see that they have, in fact, security at the end of the road.

Mr. Miller: So a lot of the problems we see in plans where the workforce is more transient really do not apply to the plan you are dealing with.

You suggested in your brief that vesting in the early stages of a work life be on a voluntary basis. That is at—what?—ages 18 to 25 that people make that decision on their own? After 25 you suggest its being locked in?

Mr. Krasko: We would prefer the approach that nobody gets locked in the early stages because of that high turnover ratio in the early years of employment, particularly, with all due respect, to the females. The high turnover is predominantly amongst the females. We would not want to see a situation where, when they are younger and raising families, they are locked in. We would like to see the situation of total vesting from day one, which would be a greater inducement to have them retain their benefits. We would like to see a situation such that, regardless of age, after five years' service everybody is locked in, because that is what the pension plan is for, and if you let them opt out of it at that time you are defeating the entire purpose of the plan. If I had my druthers... As an individual, I have always looked upon the employer share of contributions to the plan as deferred income. Therefore, if it were my plan, I would lock everybody in. If I, as the employer, have put the money in, I would like to see everybody retain it for pension purposes.

Mr. Miller: Who makes that decision? Are the employees telling you, at the moment, that they do not want it locked in until a specific age?

Mr. Krasko: I think it is a bit of both. There are some surpluses accrued to the plan, as a result of the high turnover where the employer's contributions are forfeited upon termination, so we are gaining moneys on the turnover. Nonetheless, the moneys are there for that purpose, but the employees, by and large, are saying, no, it would be inappropriate at the early ages to lock them. Yes, you are quite right, the employees have a large say in it.

Mr. Miller: I am interested in your comments about all employers having pension plans. There certainly has been a fair amount of resistance, particularly from small employers, who feel that that is an extra burden they cannot bear, particularly now. Your comment was that that is a cost of being in business. How do you see this working? You mention a central government registry for small employers. What kind of plan do you see—a defined benefit one, or a money purchase plan? Which would be more appropriate to a small employer looking at some mandatory pension coverage for his employees?

[Traduction]

sorte l'élément moteur, puisqu'ils ont un grand comité qui formule des recommandations d'amélioration. Ils participent tous les trois ans à des négociations concernant le régime, si bien qu'ils en sont très bien informés et lui portent beaucoup d'intérêt. Je suis sûr que c'est l'une des raisons qui les incitent à rester dans leur emploi, car ils voient bien que ce régime leur apporte la sécurité au bout de la route.

M. Miller: Si bien qu'un grand nombre des problèmes que nous constatons dans les régimes où les membres sont plus instables ne s'appliquent pas vraiment à vous.

Vous dites dans votre mémoire que la dévolution, durant les premières années de la vie active, devrait être facultative. Cela signifierait quoi? Que les gens prendraient la décision eux-mêmes s'ils sont âgés entre 18 et 25 ans? Après 25 ans, elle serait obligatoire?

M. Krasko: Nous préférierions que rien ne soit obligatoire durant les premières années de la vie active, car les gens changent très fréquemment d'emploi à ce moment-là, et particulièrement les femmes, sauf leur respect. Ce sont surtout les femmes qui changent fréquemment d'emploi, et nous ne voudrions pas que, dans leur jeune âge, lorsqu'elles élèvent une famille, leur pension soit bloquée. Nous souhaitons une dévolution dès le départ, ce qui inciterait davantage les gens à conserver leurs prestations. Ensuite, après cinq ans, nous pensons que les cotisations devraient être immobilisées, car c'est à cela que sert un régime de pensions, et si vous laissez chacun retirer sa contribution, vous allez à l'encontre de tout l'objectif du régime de retraite. Mais personnellement, j'ai toujours considéré la cotisation de l'employeur comme un salaire dont le versement est retardé. Donc, si j'avais le choix, je bloquerais toutes les cotisations et, si j'étais employeur cotisant, j'obligerais tout le monde à laisser son fonds de retraite en place.

M. Miller: Mais qui prendrait la décision? Est-ce que les employés vous disent, à l'heure actuelle, qu'ils ne veulent pas que les fonds soient bloqués jusqu'à un certain âge?

M. Krasko: Je crois qu'il y a un peu des deux. Le régime a accumulé quelques excédents du fait d'une rotation rapide du personnel et du fait que les cotisations de l'employeur ne peuvent être retirées. Nous récupérons donc ainsi une partie des cotisations. Néanmoins, les employés, dans l'ensemble, préfèrent que les fonds ne soient pas immobilisés les premières années. Vous avez tout à fait raison, les employés ont leur mot à dire.

M. Miller: J'ai noté avec intérêt votre opinion concernant l'obligation, pour tous les employeurs, de cotiser à un régime de retraite pour leurs employés. Le petit patronat oppose pas mal de résistance à cette notion, car ils y voient un fardeau supplémentaire qu'ils ne peuvent assumer en ce moment. Vous dites que cela fait partie des frais généraux d'une entreprise. Comment verriez-vous cela dans la pratique? Vous mentionnez un registre central public pour les petits employeurs. De quelle sorte de régime s'agirait-il? Un régime à prestations définies ou un régime à souscription au comptant? Lequel conviendrait

[Text]

[Translation]

le mieux dans le cas d'un régime de retraite obligatoire dans les petites entreprises?

• 1055

Mr. Krasko: I would think, if we were going to a mandatory pension arrangement, there would have to be some minimum standards set up, and as long as that produced, from the minimum standards, a certain level . . . I would suggest to you it should be in the range of 1% to 1.5% of the final product. We are in the happy situation where we have a 2% formula, best average, three years, and most plans do not have the best average, three years. On that basis, maybe we are a little bit spoiled.

We prefer the defined benefit formula plan. On the other hand, when you are coming to the mandating for all employers, that would be quite unwieldy, I am certain, with turnover and so on. So you probably would have to go to a central agency on the basis of a money-purchase arrangement. I do not know how else you would work it on a final earnings formula concept, but as long as it equated back to a bulk, the same amount of money you would get on a pure formula basis, then that should be sufficient.

Mr. Miller: Do you see any government involvement in small employer plans in terms of either tax credits to employees who are low income—often very low income, if we look at the restaurant trade and some of the service industries. Is that a possibility, some tax credits either to employers or employees as an incentive to set up private plans?

Mr. Krasko: I would think initially there should be some assistance in that regard, although down the road I see no logical reason to subsidize, if you will, any one particular industry. As soon as you start doing that, then that cost is being distributed again to those of us who are part of the other plans, because it goes full circle in taxation regardless of which way you go. No, I think ultimately we have to look at everybody standing on his own and everybody contributing along the same line.

Mr. Miller: Thank you. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you very much. I would like to congratulate the City of Regina for their brief. I think this is the first time we have had a city present a brief to us. Is that not correct?

Mr. Krasko : I believe so.

Mr. Dantzer: I am very pleased you took the initiative of doing so. I note you do not think there should be any homemakers' pensions in the sense of the usual term that many many groups have advocated before us. Could you explain? Did you go into that at all?

Mr. Krasko: About all we can really say, Mr. Chairman, and I believe we did touch on it in the brief, is that if we now suggested that the Canada Pension Plan be amended to allow homemakers into it, that you would find the wealthy would be

M. Krasko: Si nous instaurons un système de pension obligatoire, il faudrait prévoir certaines normes minimales dont le niveau devrait se situer entre 1 p. 100 et 1.5 p. 100 du produit final. Nous avons la chance d'avoir une formule de 2 p. 100, avec la meilleure moyenne pour trois ans, ce que n'ont pas la plupart des régimes. Nous sommes donc assez chanceux.

Nous préférons les régimes où la formule de prestations est bien définie. Ce serait cependant difficile à appliquer à tous les employeurs, en raison du roulement des employés. Il faudra donc s'adresser probablement à un organisme central pour les régimes de souscription au comptant. Autrement, je ne vois pas comment vous pourriez appliquer le principe d'une formule relative au gain final, mais il serait suffisant que le résultat donne le même montant que celui que l'on obtiendrait d'après une formule simple.

M. Miller: D'après vous, le gouvernement devrait-il intervenir dans les régimes des petits employeurs, sous forme de crédits d'impôt aux employés dont les revenus sont modestes—parfois même modiques, par exemple dans la restauration, ou dans certaines industries de services. Est-il possible que pour encourager la création de régimes privés, on accorde des crédits d'impôt aux employeurs ou aux employés?

M. Krasko: Je pense qu'au départ, il pourrait y avoir une certaine aide à cet égard, bien qu'à long terme, je ne vois aucune raison logique de subventionner tel ou tel secteur. Dès que l'on commence à agir de la sorte, le coût retombe sur ceux qui cotisent aux autres régimes, car au chapitre de l'impôt, quoi que l'on fasse, on revient à son point de départ. Finalement, chacun doit s'arranger tout seul et cotiser de la même façon.

M. Miller: Merci. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci beaucoup. Je voudrais féliciter la ville de Regina de cet excellent mémoire. C'est la première fois qu'une ville nous soumet un mémoire, n'est-ce pas?

M. Krasko: Je pense que oui.

M. Dantzer: Je suis très heureux que vous ayez pris cette initiative. Je constate que selon vous, il ne faudrait pas accorder de pension à la personne au foyer, au sens usuel de ce terme, comme nous l'ont recommandé un très grand nombre de groupes qui ont témoigné ici. Pourriez-vous nous expliquer cela? Avez-vous examiné cette question?

M. Krasko: Monsieur le président, tout ce que nous pouvons dire, et je pense que nous en avons parlé dans le mémoire, c'est que si nous proposons de modifier le Régime de pensions du Canada pour protéger les personnes au foyer, seuls les riches

[Texte]

the the only ones that could come into it. We prefer the view that, while the employee is working, if there is pension credit splitting, then the homemakers are automatically involved; that we are in fact taking care of the homemaker in that avenue.

It does not, of course, address the situation of those people who are not employed and that is maybe something... Of course, as we also suggested in our submission, your committee has a formidable task ahead of it. We could not come to grips with those who are not employed and that is something you are going to have some fun with, I am sure.

Mr. Dantzer: You also disapprove of the concept of unisex tables?

Mr. Krasko: Only to the extent that we would then be charging the males more. If we are talking of equality, it should go all the way down the road. And, of course, when you look at a formula-type benefit program, as we have, there is no discrimination by sex. We come up with a formula for males and females.

What we would suggest is that all pension benefits be calculated on a single life annuity and everybody has the same pension entitlement. If a person is married and has a spouse, at that point in time... you are now going to go to a joint and a half or a joint and 60% pension, so there has to be a write down. Otherwise, you are going to have the situation of some males marrying very young females and so on, and life expectancy being what it is, there is additional cost. You do not want to be unfair to the person who is single, so it has to be fairness all the way down the road.

Mr. Dantzer: Those are two issues which you are going to be struggling with for a while yet.

In the last brief there was the suggestion that all businesses should have a mandatory pension scheme. During the discussion of that brief it was suggested that perhaps because of the rapid turnover in small business, some of them do not last very long, there should be a rider that says: If you have been in business five years, then you must provide a pension to your employees. What would you think of that kind of scheme?

Mr. Krasko: I would have some difficulty with that, because then they are not on the same footing. Could not perhaps your committee review this on the basis of tax credits back to the employer? Much of that is being done today anyway. I would far sooner see it up front, that all employees are treated the same regardless of which employer they are working for. Otherwise, you have the situation of the employees' taking a risk of staying with that employer, and it may be difficult for the employer to entice people under those conditions. I would much prefer that all employers do in fact start from day one providing some form of pension for their employees and we can get it back, if you will, to the employer through tax incentives or breaks in those first five years, if necessary.

[Traduction]

en bénéficieraient. Il vaudrait mieux, selon nous, prévoir le partage des crédits de pension lorsqu'un conjoint travaille, ce qui assure automatiquement la personne au foyer; c'est ainsi que nous nous penchons sur sa situation.

Bien sûr, cela ne règle pas la situation de ceux qui ne travaillent pas, et c'est peut-être quelque chose... Bien sûr, comme nous l'avons dit aussi dans notre mémoire, votre Comité a devant lui une tâche considérable. Nous n'avons pas réussi à régler la situation de ceux qui ne sont pas employés, et je suis sûr que c'est quelque chose qui va vous procurer bien du plaisir!

M. Dantzer: Vous désapprouvez aussi le principe des tableaux unisexes?

M. Krasko: Seulement dans la mesure où les hommes devraient payer davantage. Si nous parlons d'égalité, il faudrait qu'elle s'applique de façon générale. Naturellement, avec un programme de prestations selon une formule type, telle que la nôtre, il n'existe pas de discrimination fondée sur le sexe. La formule est la même pour les hommes, ainsi que pour les femmes.

Nous proposons de calculer toutes les prestations de pension selon une seule rente viagère, où tout le monde aurait droit à la même pension. Si une personne est mariée et qu'elle a un conjoint, à ce moment-là... vous envisagez maintenant une pension conjointe, plus une demi-pension, ou une pension conjointe et 60 p. 100 d'une pension, de sorte qu'il faut envisager une réduction. Autrement, des hommes épouseront de très jeunes femmes, et ainsi de suite, et l'espérance de vie étant ce qu'elle est, il y a des coûts additionnels. Vous ne voulez pas être injuste envers la personne qui est seule, mais vous devez être juste de façon uniforme.

M. Dantzer: Nous allons être confrontés à ces deux questions pendant encore un certain temps.

Dans le dernier mémoire, on avait proposé que toutes les entreprises aient un régime de pension obligatoire. Au cours de la discussion, certains ont dit que, compte tenu de la grande instabilité des petites entreprises, il faudrait qu'une clause prévoie que toute entreprise faisant affaire pendant cinq ans doit offrir un régime de pension à ses employés. Que pensez-vous d'un tel système?

M. Krasko: Il ne me paraît pas très satisfaisant, parce que toutes les entreprises ne sont pas sur un même pied. Votre Comité pourrait peut-être envisager plutôt des crédits d'impôt à accorder à l'employeur. C'est ce qui se fait beaucoup aujourd'hui. Je préférerais de loin que tous les employés soient traités de la même façon, quel que soit leur employeur. Autrement, des employés courraient certains risques à rester dans telle ou telle entreprise, et de plus, l'employeur pourrait avoir du mal à inciter des gens à travailler pour lui. Je préférerais de loin que tous les employeurs commencent, le premier jour, à accorder une certaine forme de pension à leurs employés, et nous pouvons la lui rendre, en quelque sorte, au moyen d'incitations ou d'allègements fiscaux au cours des cinq premières années, si c'est nécessaire.

[Text]

Mr. Dantzer: You know, of course, that the representatives of small business are violently opposed to any kind of mandatory schemes. They say: We know our business and we know we cannot afford it. If you want to take a choice between keeping us in business and giving people a retirement income... You are really choosing between an employment and nonemployment sort of thing.

Mr. Krasko: Unfortunately, that appears to be an axe to hold over the employees' heads and I find great difficulty with that.

Mr. Dantzer: Thank you very much.

The Chairman: Madam Killens.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman. Are you prepared to express your views on pension for part-time workers?

Mr. Krasko: It is a view of all employees in this organization, and I am sure you already have the Canadian Pension Conference brief insofar as part-timers are concerned... It is our view that all employees should be covered and that includes the part-time workers. We are going to have to wrestle with the vehicle as to what is the timeframe... possibly over the one-year period or two-year period; if you have six months of service, something along that line. But it is our view that all persons should be covered. There should be no discrimination by permanency or casual workers or anything.

Mrs. Killens: It has been suggested to us that RPAs would be the vehicle for that, because they would be portable. Have you given it any thought?

Mr. Krasko: The only consideration we made in that, Mr. Chairman, was that when the person leaves, then that is the proper vehicle. But as long as they are part of the employer or that plan, and we are presuming now that all employers have a plan... The smaller employers would have the central government agency or something of that nature, and they would then be transferred to the central agency upon termination of employment. But otherwise, they are part of the plan and the same benefit provision should prevail.

Mrs. Killens: I just want to check something. In your summary, item five, you say:

All employers should be required to provide a pension plan...

When you answered Mr. Miller before, did you say you would like to see the task force recommend mandatory pension in the private sector?

Mr. Krasko: Yes, that would be our view.

Mrs. Killens: I was pleased to see that item No. 1 in your summary was more information. So we are speaking of disclosure. To whom? I am asking you that because I am seeing a couple, early in a marriage, very happy, getting into a private plan... the husband knows what is in there, the wife does not know. Years go by. The marriage gets a little sour sometimes... I am not unduly preoccupied, but what is then the disclosure on the part of the employer? Does he disclose to

[Translation]

M. Dantzer: Vous savez bien sûr que les représentants des petites entreprises s'opposent catégoriquement à toute sorte de régime obligatoire. Ils disent qu'ils connaissent leur situation et qu'ils ne peuvent pas se permettre ces régimes. Que s'il faut choisir entre leur maintien et des revenus de retraite... Le choix revient en fait entre l'emploi et le chômage.

M. Krasko: Malheureusement, cela semble être la menace qui pèse sur les employés, et je le déplore.

M. Dantzer: Merci beaucoup.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président. Êtes-vous disposé à nous dire ce que vous pensez des pensions pour ceux qui travaillent à temps partiel?

M. Krasko: Tous les employés de cette organisation estiment... Je suis sûr que vous avez déjà vu le mémoire de la Conférence canadienne sur les pensions et les recommandations touchant les travailleurs à temps partiel... Nous estimons que tous les employés devraient être assurés, et cela comprend les employés à temps partiel. Nous devons déterminer quelle durée... peut-être plus d'un an ou de deux ans; six mois de service, par exemple. Mais encore une fois, tout le monde devrait être assuré; il ne faudrait aucune discrimination du fait qu'un employé n'est pas permanent ou que c'est un travailleur occasionnel, par exemple.

Mme Killens: On nous a dit que le C.P.E. serait la solution parce qu'il serait transférable. Avez-vous envisagé cela?

M. Krasko: Monsieur le président, nous avons simplement dit que lorsque l'employé quitte son emploi, cette solution est satisfaisante. Mais pour autant qu'il cotise au régime de l'employeur ou à un autre régime—et nous supposons maintenant que tous les employeurs ont un régime... Les petits employeurs auraient un organisme public central, par exemple, auquel serait transféré l'employé lorsqu'il cesse de travailler. Mais autrement, il fait partie intégrante du régime et les mêmes dispositions quant aux prestations devront s'appliquer.

Mme Killens: Je voudrais simplement vérifier quelque chose. Au point 5 de votre résumé, vous dites:

Tous les employeurs ne seront pas tenus d'offrir un régime de pension...

Lorsque vous avez répondu à M. Miller, avez-vous dit que vous voudriez que le groupe de travail recommande des pensions obligatoires dans le secteur privé?

M. Krasko: Oui, c'est en effet ce que nous pensons.

Mme Killens: J'ai été heureuse de constater que le premier point de votre résumé recommandait plus de renseignements. Nous parlons donc de divulgation. À qui? Je vous demande cela parce qu'au tout début d'un mariage, le couple est très heureux, et il cotise à un régime de pension privé; le mari sait combien d'argent s'y trouve, et non pas la femme. Les années passent. Le mariage ne tient pas toujours très bien... Je suis peut-être indûment préoccupée, mais dans quelle mesure un

[Texte]

the spouse what is going on? Sometimes there are many options for survivors' benefits within some plans—it is A, B, C, D, and it is very long. Are you prepared to advise us to say something in our recommendations regarding disclosure to both?

Mr. Krasko: Mr. Chairman, we have always favoured full disclosure to the family unit. We do find certain situations, as has been suggested, where the employee gets his employee benefits' statement. We provide a statement once a year—sometimes not as quickly as we would like to at year-end, but we do provide all employees with a statement of all their pension benefits and other benefits that are entailed with the employment. A lot of these people do not take that home and explain it to their spouses. We would prefer that it was addressed to the entire family unit, because full disclosure is what we believe in.

• 1105

However, if you act upon some of the other suggestions as to pension credit splitting, I would think the spouse would be involved right from day one, if you were splitting the credit immediately. That would take care of it.

Mrs. Killens: Okay.

Again on participation, many of the private plans have a board of directors. On it, some of them have employees. It has been brought to our attention that most of the time, maybe 99.9% of the time, the retirees themselves do not have a chance to sit on those boards. When we speak of excess earnings and what to do with them, they are not there to speak on their behalf. Oftentimes all the . . . extra, ad hoc decisions made are given to the employees who are still contributing to the plan, where sometimes . . . of poor indexation or sometimes no indexation at all, the retirees themselves do not have a say. Would you think it important that retirees sit on those boards, to the extent possible?

Mr. Krasko: That becomes awkward, Mr. Chairman. We have addressed that on many occasions within the City of Regina. We operate three pension plans with the city. In the case of two of them, the board is such that it combines five management and four employee representatives. The police plan has three management and three employee representatives, so it is equal. But on none of the three plans do we have the situation where the pensioners are represented. We have taken the approach that the pensioners have come through the workforce, have been part of the employment situation all those years and are now retired, and that their fellow workers are now protecting their interests—they are speaking on their behalf and they are being looked after.

[Traduction]

employeur doit-il divulguer des renseignements? Doit-il informer l'épouse? Il existe parfois de nombreuses options, A, B, C ou D, quant aux prestations au survivant dans certains régimes, et c'est très long. Voudriez-vous que nous disions quelque chose dans nos recommandations à propos des renseignements à divulguer aux deux parties?

M. Krasko: Monsieur le président, nous avons toujours été en faveur de la divulgation des renseignements à l'unité familiale. Comme on l'a dit, dans certaines situations, l'employé reçoit un état de ses prestations. Nous fournissons cette pièce une fois par an—parfois non pas aussi souvent que nous le voudrions à la fin de l'année, mais nous fournissons à tous les employés un état de toutes leurs prestations de pension et des autres avantages qui leur reviennent du fait de leur travail. Nombre de ces employés ne prennent pas la peine d'expliquer ce document à leur conjoint. Nous préférierions qu'il soit adressé à toute l'unité familiale, car nous croyons en la nécessité d'une pleine divulgation des renseignements.

Cela dit, si vous prenez l'initiative et si vous donnez suite à certaines des autres propositions relatives au partage des crédits de pension, j'imagine que le conjoint entrerait en jeu dès le départ, à condition que le partage soit fait immédiatement. Voilà qui réglerait le problème.

Mme Killens: D'accord.

Pour en revenir à la participation, les régimes privés de pensions ont très souvent un conseil d'administration dont font parfois partie des employés. On nous a laissé entendre que, dans la plupart des cas, dans la quasi totalité des cas, les pensionnés eux-mêmes n'avaient absolument aucune possibilité de faire partie de ces conseils. Lorsque nous parlons de revenus excédentaires et lorsque nous nous demandons quel sort nous devons leur réserver, bien sûr, ces pensionnés ne sont pas là pour se défendre. Bien souvent, tout ce . . . excédent, les décisions prises sur le coup sont communiquées aux employés, qui continuent à cotiser, alors qu'il arrive . . . En raison d'une indexation insuffisante, voire inexistante, les pensionnés eux-mêmes n'ont pas leur mot à dire. Serait-il important, à vos yeux, que les pensionnés aient l'occasion de siéger à ces conseils d'administration, dans la mesure où cela serait possible, bien sûr?

M. Krasko: Voilà qui devient un peu délicat, monsieur le président. À Regina même, nous en avons à plusieurs reprises discuté. Nous avons en effet dans cette ville trois régimes de pensions. Dans deux de ces trois cas, le conseil d'administration est composé de cinq représentants de la gestion et de quatre représentants des employés. Le régime de la police compte, pour sa part, trois représentants de la gestion et trois représentants des employés; il y a donc égalité. Mais dans aucun des trois cas n'avons-nous de représentants des pensionnés au conseil. Nous sommes partis du principe que les pensionnés avaient fait partie de la population active, qu'ils avaient été employés pendant toutes ces années, mais qu'ils étaient désormais à la retraite et que c'était à leurs confrères encore actifs à les défendre, à protéger leurs intérêts et à parler

[Text]

In reviewing the situation on a number of occasions, we found that if the pensioner were on the administrative board at that point in time he was primarily concerned with his own income, whereas the administrative function is much broader than that, and while amendments are taking place without his full input, he also has access, as a pensioner. They have an association of their own in the City of Regina, a pensioners' association, through which to come back to the city council and to the employee representatives and attempt to bring pressure on them for that purpose.

We like to think, though, we have looked after them quite well. We have provided increases to the pensioners since 1972 on the basis of partial excess investment earnings. In each case, since 1972 to date, we have proudly, if you will, provided the pensioners with larger increases than what was available in excess investment earnings, so they have been well looked after.

The situation you relate may be prevalent somewhere else, but we would like to think that in the City of Regina we have addressed it already.

Mrs. Killens: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Krasko, there is a member of Parliament who travels on our committee—he is not with us today—who says that to get the average 25-year-old interested in pension reform... he equates his getting involved in that debate as being about as interesting to him as watching paint dry. I think the difficulty we are going to have is in educating the Canadian public to understand pensions and the ramifications of them.

On behalf of the committee members, I wish to thank you for appearing here today. I know that you are probably going to be waiting, with some anticipation, for our report when it is done in December.

• 1110

Mr. Krasko: Very much so. Thank you very much, Mr. Chairman, members.

The Chairman: Can I then call on the Saskatchewan Federation of Labour. I think we have Nadine Hunt in the audience.

Good morning, Mrs. Hunt.

Mrs. Nadine Hunt (President, Saskatchewan Federation of Labour): Good morning.

The Chairman: Unfortunately, I have to leave for an hour or so. The vice-chairman of the committee is going to take over for me.

[Translation]

en leur nom au conseil, et que, dès lors, il y avait quelqu'un pour s'occuper des pensionnés.

Lorsque nous nous sommes penchés sur la question à plusieurs reprises, nous nous sommes rendu compte que si un retraité faisait partie pour l'instant du comité de gestion, c'est surtout son propre sort financier qui l'intéresserait, alors que les fonctions administratives du conseil ou du comité sont beaucoup plus vastes, et, même si ce dernier est appelé à apporter au régime des modifications sans que le retraité y aille de sa pleine participation, celui-ci a néanmoins, en cette qualité, une possibilité de participer. Il y a en effet à Regina une association de retraités, de pensionnés, qui s'adressent au conseil municipal et aux représentants des employés, et qui s'efforcent de faire pression sur eux pour toutes ces questions.

Nous nous plaisons à penser, toutes choses étant égales, que nous nous sommes adéquatement préoccupés de leur sort. Depuis 1972, nous avons consenti des augmentations de pension, augmentations qui ont été fonction d'un prorata du rendement excédentaire des investissements. Chaque fois, depuis 1972, nous avons, avec beaucoup de fierté d'ailleurs, accordé aux pensionnés des augmentations beaucoup plus importantes que le simple pourcentage du rendement excédentaire des investissements, de sorte que nous pouvons dire que les pensionnés ont été bien traités.

La situation à laquelle vous faites allusion s'est peut-être produite ailleurs, mais nous préférons penser qu'à Regina, nous avons déjà réglé ce problème.

Mme Killens: Je vous remercie.

Le président: Monsieur Krasko, notre Comité compte dans ses déplacements un député, malheureusement absent aujourd'hui, selon qui, pour pouvoir susciter l'intérêt de quelqu'un qui aurait 25 ans aujourd'hui à l'égard d'une réforme des pensions... disons que pour lui, il est à peu près aussi intéressant de participer à ce débat que de regarder pousser du gazon. Pour moi, c'est précisément cela le problème qui se pose à nous si nous voulons faire en sorte que la population canadienne commence à comprendre les régimes de pensions et toutes leurs ramifications.

Au nom des membres du Comité, je voudrais maintenant vous remercier d'avoir comparu devant nous ce soir. Je sais que vous allez, j'imagine, attendre avec beaucoup d'empressement le dépôt de notre rapport, au mois de décembre.

M. Krasko: Très. Merci beaucoup, monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité.

Le président: Je vais maintenant inviter les représentants de la *Saskatchewan Federation of Labour* à venir s'installer à la table. Je pense que Nadine Hunt est dans l'assistance.

Bonjour, madame Hunt.

Mme Nadine Hunt (présidente, Saskatchewan Federation of Labour): Bonjour.

Le président: Je devrai malheureusement m'absenter pendant environ une heure. C'est donc le vice-président du comité qui prendra la relève.

[Texte]

Mrs. Hunt: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to introduce the Executive Assistant of the Saskatchewan Federation of Labour, Barbara Makeechak.

The Saskatchewan Federation of Labour is pleased to express the views of the federation to the Parliamentary Task Force on Pension Reform.

As the central voice for organized labour in Saskatchewan the federation's 65,000 members have long advocated increased public pension benefits and improved private pension plan standards.

Our position with respect to pension reform resembles that of our parent body, the Canadian Labour Congress; however, we hope to provide a Saskatchewan perspective on the need for reform of Canada's retirement income system.

As our society has become more industrialized, and as life expectancies have increased, a system of retirement for our elderly citizens has evolved. Generally retirement is portrayed as a time of leisure and joy. Unfortunately, the elderly all too often discover that they have become deprived of any semblance of economic security. To enable the elderly to choose freely how they wish to appreciate retirement, the issue of retirement income security must be addressed.

Numerous studies have established that a large proportion of the elderly live in poverty or that they suffer a significant decline in their standard of living upon retirement.

The Saskatchewan Federation of Labour accepts as a foregone conclusion the fact that retirement income is woefully inadequate and in dire need of immediate improvement.

Our current retirement income arrangements include a universal, flat rate, national Old Age Security program; an income-tested, federal Guaranteed Income Supplement program; a number of differing income-tested, provincial top-up income supplement programs; a contributory Canada/Quebec Pension Plan providing earnings related benefits; various voluntary private pension arrangements; and an array of tax measures affecting savings for retirement.

Private pension plans: When the Canada/Quebec Pension Plans were established the level of income replacement to be provided was set at a minimal level of 25% of average adjusted earnings in order to leave room for private pension plans to provide additional coverage. As of March 1982 registered pension plans in Saskatchewan totalled 1,326, providing coverage to only 33% of the labour force.

As various pension studies have acknowledged, the major problem areas of private pension arrangements are: a majority of the paid labour force is not covered by a private pension

[Traduction]

Mme Hunt: Merci, monsieur le président.

J'aimerais tout d'abord vous présenter l'adjointe administrative de la *Saskatchewan Federation of Labour*, Barbara Makeechak.

La *Saskatchewan Federation of Labour* est heureuse d'avoir l'occasion d'expliquer son point de vue au groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions.

En tant que principal porte-parole des travailleurs syndiqués de la Saskatchewan, la Fédération et ses 65,000 membres demandent depuis longtemps l'augmentation des prestations de pension publique et l'amélioration des normes pour ce qui est des régimes de pension privés.

Notre position quant à la réforme des pensions rejoint celle de notre association-mère, le Congrès du travail du Canada. Nous comptons cependant vous donner la perspective de la Saskatchewan relativement au besoin de réformer le système de revenu de retraite du Canada.

Au fur et à mesure que notre société s'est industrialisée et que l'espérance de vie s'est prolongée, il s'est développé un système de retraite pour nos citoyens âgés. En règle générale, la retraite est décrite comme étant une période de loisirs et de joie. Malheureusement, les personnes âgées découvrent trop souvent qu'elles sont alors privées de tout semblant de sécurité économique. Pour permettre aux personnes âgées de choisir librement comment elles souhaitent jouir de leur retraite, il faut examiner la question de la sécurité de revenu à la retraite.

De nombreuses études ont démontré qu'un grand nombre de personnes âgées vivent dans la pauvreté ou ont subi, à leur retraite, une importante baisse de leur niveau de vie.

La *Saskatchewan Federation of Labour* accepte d'avance le fait que les revenus à la retraite sont très insatisfaisants et que la situation mérite un redressement immédiat.

Les arrangements actuels en matière de revenu de retraite comprennent un programme de Sécurité de la vieillesse universel et à taux unique, un programme de Supplément du revenu garanti qui est lié au revenu, un certain nombre de programmes provinciaux de supplément du revenu qui sont liés au revenu, le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, qui sont tous les deux contributifs, et en vertu desquels sont versées des prestations calculées en fonction du salaire que gagnait l'employé avant sa retraite, divers arrangements de pensions privées facultatifs et tout un tas de mesures fiscales en matière d'épargne en vue de la retraite.

Tout d'abord, les régimes de pension privés. Lors de la création du RPC et du RRQ, on avait fixé à 25 p. 100 du salaire moyen rajusté le niveau minimal de remplacement des revenus, et ce afin de laisser une marge de couverture supplémentaire pour les régimes de pension privés. En mars 1982, le total des régimes de pension enregistrés en Saskatchewan atteignait 1,326, mais seulement 33 p. 100 de la population active était couverte.

Comme le reconnaissent diverses études sur les pensions, pour ce qui est des arrangements dans le cadre des pensions privées, les principaux problèmes sont les suivants: la majorité

[Text]

plan; only a small percentage of members ever receive benefits from these plans due to the general lack of portability; a lack of indexing of benefits; benefits are seriously eroded in periods of high inflation; survivor benefits are optional causing a reduced pension and therefore contributing to the poverty of many elderly women; and periods of time spent outside the labour force reduce benefits. Other shortcomings include the need for greater disclosure of information to plan members, lack of appeal procedures, limited participation of members in plan management, weaknesses in ensuring benefits on plan terminations and the need further to strengthen solvency provisions.

Saskatchewan's Pensions' Benefit Act, while being superior to most, does not satisfactorily address many of the problems with respect to vesting or portability or minimum employer contributions.

While we view vesting, portability of credits, indexing and matching employer contributions as highly desirable, they are unworkable within a voluntary private pension system.

When considering Registered Retirement Savings Plans, we cannot assume they will fill the gaps left by private plans because contributors are generally in middle- and upper-income categories, and thus Registered Retirement Savings Plans are most beneficial as far as tax deductibility to those with above-average incomes.

Reforms are necessary to the regulations governing private pension plans. We recommend that the final report of the task force incorporate the following improvements.

(1) Eligibility to participate in a private pension plan must not be precluded on the basis of age, service requirements in excess of one year or part-time employment.

(2) Vesting should be full and automatic after two years of service.

(3) Under contributory pension plans an employee's contributions plus interest must not exceed one half of the commuted value of deferred vested benefits, and employee contributions and interest in excess of this amount must be refunded to the employee, transferred to an RRSP or left in the pension plan as a voluntary contribution, and refunded employee contributions must bear a rate of interest no less than the net rate of return on the pension fund.

[Translation]

de la population active n'est pas protégée par des régimes de pensions privés; seul un faible pourcentage des membres reçoivent des prestations en vertu de ces régimes, ce à cause de problèmes de transférabilité; les prestations ne sont pas suffisamment indexées; les prestations sont durement frappées lorsque l'inflation est élevée; les prestations aux survivants sont facultatives, ce qui réduit les pensions et, partant, contribue à la pauvreté d'un grand nombre de femmes âgées; enfin, les périodes de temps pendant lesquelles le membre ne fait pas partie de la population active réduisent les prestations qu'il ou elle pourra toucher. Comptent parmi d'autres défauts de ces régimes le besoin de divulguer davantage de renseignements aux membres, l'insuffisance de procédures d'appel, la participation limitée des membres à la gestion du régime, certains problèmes au niveau du versement des prestations lorsque les régimes prennent fin et le besoin de davantage renforcer les dispositions en matière de solvabilité.

La Saskatchewan's Pensions' Benefit Act (la Loi sur les prestations de pensions de la Saskatchewan), bien qu'elle soit supérieure à la plupart, ne règle pas bon nombre des problèmes qui se posent au niveau de la dévolution, de la transférabilité et des cotisations minimales des employeurs.

Bien que la dévolution, la transférabilité des crédits, l'indexation et le versement de cotisations égales par l'employeur soit selon nous tout à fait souhaitable, ces éléments ne sont pas applicables dans un système de pensions privées facultatif.

Pour ce qui est des régimes enregistrés d'épargne-retraite, nous ne pouvons pas nous attendre à ce que ceux-ci bouchent les trous laissés par les régimes privés, car ceux qui y cotisent appartiennent en général aux catégories qui ont des revenus moyens ou supérieurs. Par conséquent, les régimes enregistrés d'épargne-retraite concernent surtout les personnes qui ont des revenus au-dessus de la moyenne et qui s'en servent à titre de déduction d'impôt.

Il est impératif que des changements soient apportés aux règlements qui régissent les régimes de pensions privés. Nous recommandons que le rapport final du groupe de travail comprenne les améliorations suivantes:

(1) La possibilité de participer à un régime de pension privé ne devrait pas être fonction de l'âge, et l'admissibilité ne devrait être refusée à personne parce qu'il ou elle n'a pas plus d'une année de service ou parce qu'il ou elle travaille à temps partiel.

(2) La dévolution devrait être pleine et automatique après deux années de service.

(3) Dans le cadre d'un régime de pensions contributif, les cotisations de l'employé, plus les intérêts, ne devraient pas dépasser la moitié de la valeur des prestations dévolues différées, et les cotisations de l'employé et les intérêts qui dépasseront ce montant devraient être rendus à l'employé, transférés à un régime enregistré de pension ou alors laissés dans le régime de pension à titre de cotisations facultatives, et le taux d'intérêt applicable aux cotisations rendues aux employés devrait être d'au moins le taux net de rendement du fonds de pension.

[Texte]

(4) In cases where an employee has earned the right to a deferred vested benefit but dies before becoming eligible to receive it the commuted value of the benefit must be paid to the employee's estate or a continuing benefit of an actuarially equivalent value must be paid to a surviving beneficiary.

(5) Pension fund earnings in excess of those used for purposes of actuarial valuations must be used to improve pension benefits, and the excess earnings attributable to current retirees and the vested benefits of terminated employees must be used to improve benefits. The earnings assumption used for purposes of actuarial valuations should be subject to a maximum that would limit the use of inflation-induced earnings that are attributable to current retirees and deferred vesteds to finance the benefits of active workers.

(6) Breaks in service of two years or less must not be treated as a termination of employment.

(7) A government-run central pension registry should be established to keep track of the vested pension benefits of workers who terminate before retirement.

(8) Survivor's benefits should be mandatory unless waived by both spouses, in which case the payment of actuarially increased benefits should be required.

(9) When a pension plan is terminated the plan sponsor must be held responsible for making up unfunded liabilities under the plan and any available actuarial surplus must be used to increase benefits.

(10) Benefits under money purchase plans should be calculated according to unisex mortality tables.

(11) On marriage breakdown private pension entitlements should be recognized as family assets and be divided equally between both spouses.

(12) Common-law marriages should be recognized as entitling people to spousal rights under private pension plans.

(13) The benefit offset method of integrating private pension plans with the C/QPP should be prohibited.

(14) The unique nature of multi-employer pension plans should be recognized in pension benefits legislation. Pending a resolution to the special problems of multi-employer plans, pension benefits legislation should leave scope for the adoption of special rules pertaining to them.

(15) Where a collective bargaining relationship exists a pension plan should only be able to be introduced or amended through the collective bargaining process.

[Traduction]

(4) Dans les cas où un employé s'est mérité le droit à une prestation dévolue différée, mais meurt avant de pouvoir la toucher, la valeur de cette prestation devrait être versée à la succession de l'employé ou alors un versement de valeur actuarielle équivalente devrait être versé au bénéficiaire survivant.

(5) Le supplément de revenu du fonds de pension, par rapport aux revenus qui servent à des fins d'évaluation actuarielle, doit servir à améliorer les prestations de retraite, et les revenus excédentaires attribuables à des personnes à la retraite ainsi que les prestations dévolues d'employés qui ne travaillent plus doivent servir à améliorer les prestations. La formule des gains qui est utilisée dans l'évaluation actuarielle devrait être assujettie à un maximum, ce qui limiterait l'utilisation des gains imputables à l'inflation qui sont attribuables à des personnes à la retraite ou à des personnes dont les prestations dévolues ont été différées, pour financer les prestations de travailleurs actifs.

(6) Les interruptions de service de deux ans ou moins ne devraient pas être considérées comme étant une cessation d'emploi.

(7) Il faudrait établir un registre de pension central géré par le gouvernement, registre qui permettrait de contrôler ce qu'il advient des prestations de pensions dévolues de travailleurs qui cessent de travailler avant l'âge de la retraite.

(8) Les prestations de survivant devraient être obligatoires à moins que les deux époux ne soient d'accord pour y renoncer, auquel cas le paiement de prestations actuariellement augmenté devrait être exigé.

(9) Lorsqu'un régime de pension prend fin, le «parrain» du régime doit être responsable de garantir le passif non financé en vertu du régime et tout surplus actuariel existant doit servir à augmenter les prestations.

(10) Dans le cadre de régimes de retraite à cotisations déterminées, les prestations devraient être calculées à partir de tableaux de mortalités qui ne font aucune distinction fondée sur le sexe.

(11) Lors de la dissolution du mariage, les prestations de pensions privées devraient être reconnues comme étant un avoir familial et divisées équitablement entre les deux époux.

(12) Dans le cas de régimes de pension privés, les époux et épouses de droit commun devraient avoir les mêmes droits que les personnes mariées.

(13) Le système d'intégration des régimes de pension privés avec le RPC et le RRQ, qui permet la compensation des prestations, devrait être supprimé.

(14) La nature unique des régimes de pensions multi-employeurs devrait être reconnue dans les lois régissant les prestations de retraite. En attendant le règlement des problèmes particuliers des régimes à employeurs multiples, les lois en matière de pensions de retraite devraient permettre l'adoption de règles spéciales s'y appliquant.

(15) Lorsqu'il existe des relations de négociations collectives, un régime de pension ne devrait pouvoir être mis en place

[Text]

(16) Joint employee and employer trusteeship or administration should be mandatory where it is asked for by the employees or their bargaining agent.

(17) All financial information, actuarial data and information filed with pension benefits authorities should be available to employees and their bargaining agent at their place of work and the office of the relevant pension benefits authority.

(18) In the event of legal disputes between pension plan sponsors and pension benefits authorities, the right of employees and their collective bargaining agents to make representations to the court should be explicitly recognized in pension benefits legislation.

(19) All jurisdictions in Canada should have pension benefits legislation that meets these standards, and uniformity in pension benefits legislation in all jurisdictions should be strived for to the greatest extent possible.

• 1120

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mrs. Hunt, I fully realize that we have not had your paper prior to this time, and that is why I did not say anything about summarizing, because we have time restraints, and I would like some time left for the panel to question you on some of your proposals. You have gone through, very carefully, most of your recommendations. I will leave it up to you, but perhaps you would prefer to summarize the balance of your brief, rather than read it—whatever you think is most beneficial for us to understand your position.

Mrs. Hunt: Perhaps I will summarize it.

As you probably are aware, our recommendations parallel those of the Canadian Labour Congress, which I believe you have already received. We have attempted to supplement that information, as we have said, with the Saskatchewan perspective, and recognizing the principles that are advocated by the Canadian Labour Congress, perhaps the commission would prefer to proceed with some questioning along that line.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much.

Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome Mrs. Hunt and the Saskatchewan Federation of Labour.

I just want to get an idea. You indicate that only 33% of the workers of Saskatchewan are covered by private pension plans. Can you give us a flavour of how large a workforce labour has under the Federation of Labour? How many people are we dealing with under collective bargaining arrangements in the province?

[Translation]

ou modifié que par le biais du processus de négociations collectives.

(16) L'administration ou la gestion mixte des régimes par les employés et les employeurs devrait être obligatoire lorsque le demandent les employés ou leur agent de négociations.

(17) Toute donnée financière, actuarielle ou générale déposée auprès des administrateurs de prestations de pensions devrait être mise à la disposition des employés ou de leur agent de négociation à leur lieu de travail, ainsi qu'au bureau du responsable des prestations.

(18) En cas de différends juridiques entre les parrains d'un régime de retraite et les autorités responsables des prestations de pensions, le droit des employés et de leur agent de négociations collectives de présenter des instances devant la cour devrait être explicitement reconnu dans les lois qui régissent les prestations de pensions.

(19) Toutes les juridictions au Canada devraient avoir des lois régissant les prestations de pensions qui satisfassent à ces normes, et toutes les mesures devraient être prises pour assurer une aussi grande uniformité que possible au niveau de ces lois, à tous les niveaux.

Le vice-président (M. Dantzer): Madame Hunt, je sais parfaitement que nous n'avons pas reçu votre mémoire à l'avance et c'est la raison pour laquelle je n'ai pas parlé de le résumer, compte tenu de nos limites de temps. Cependant, j'aimerais qu'il nous reste suffisamment de temps pour vous poser des questions sur certaines de vos propositions. Vous nous avez déjà soigneusement énoncé la plupart de vos recommandations et je vous demande tout simplement, mais c'est vous qui déciderez, de résumer le reste de votre mémoire plutôt que de le lire.

Mme Hunt: Volontiers, je vais le résumer.

Comme vous le savez sans doute, nos recommandations ressemblent beaucoup à celles du Congrès du travail du Canada que vous avez déjà reçues, je crois. Nous avons essayé de les replacer dans le contexte de la Saskatchewan, tout en tenant compte des principes défendus par le Congrès du travail du Canada. Cela dit, je suis prête maintenant à répondre à vos questions.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup.

Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Permettez-moi de souhaiter la bienvenue à M^{me} Hunt et à la Fédération du travail de la Saskatchewan.

J'aimerais simplement avoir une précision. Vous avez dit que 33 p. 100 seulement des travailleurs de la Saskatchewan étaient couverts par des régimes de pension privés. Pourriez-vous nous dire quel pourcentage de la population active représente votre fédération? En d'autres termes, combien de travailleurs sont protégés par des conventions collectives dans la province?

[Texte]

Mrs. Hunt: I would estimate—and it is only an estimate—I would think about 90,000 of the total labour force, 90,000 to 100,000, are under collective bargaining agreements.

Mr. Miller: Would most of those have a private plan negotiated by their particular union?

Mrs. Hunt: I would expect that most of the people covered by pension plans in Saskatchewan are under a public pension plan of one kind or another, because of the Crown corporations, government employees, hospitals, and the unique situation in Saskatchewan.

Mr. Miller: So most of the private plans are really government sponsored—Crown corporations, public service. Is that what we are getting under the private plans, employer-sponsored plans—some of them are public and others are in private industry? So of the 33% of workers covered, would a lot of that percentage be under public plans; the City of Regina, for example?

Mrs. Hunt: I am not familiar with whether the City of Regina or any other employer has a private pension plan as opposed to the ones in the public sector.

Mr. Miller: Your brief goes to some extent in attempting to improve the private plans in terms of earlier vesting, disclosure, the involvement of workers on boards of trustees, and no changes other than through the collective bargaining process. Yet just as the Canadian Labour Congress has recommended—they have put most of their emphasis on expansion in the public section of the Canada Pension Plan.

We have heard a number of briefs—two, today, I think—the Cooperative Superannuation Society, where they have a multi-employer pension plan which has some portability, has some say in the management of it by employees. There seems to be a fair amount of support, I think, within that plan from the employees. The City of Regina has a fair amount of support for that plan. Yet across the country by and large we have been told by employees that the private plans have been failing them, that their emphasis is going to be put on—or they hope the emphasis should be put on the public plans, the CPP expansion, increase of the OAS or GIS or a combination of those two.

Is the experience in labour so pathetic that there really is almost a total lack of interest in the CLC in seeing that the private plans are improved? What are the experiences that people have? We have heard some, but we are getting general comments. We have not in many cases had individual pensioners here who have related their experience in the private plans. Where does your information come from in Saskatchewan? Are a lot of your members saying they have been treated badly by the private plans and they have given up on those; they are not going to work and they have to have a greater contribution from the Canada Pension Plan?

Mrs. Hunt: We do talk to a lot of our members who come to us to express their feelings of the inadequacy of the private pension plans. We have had conversations because of this task

[Traduction]

Mme Hunt: Je suppose, et ce n'est qu'une supposition, qu'environ 90 à 100,000 travailleurs sont protégés par des conventions collectives.

M. Miller: La plupart d'entre eux ont-ils un régime de pension privé négocié par le syndicat auquel ils appartiennent?

Mme Hunt: Je suppose que la plupart de ceux qui sont couverts par des régimes de pension en Saskatchewan cotisent à un régime public quelconque, que ce soit celui d'une société de la Couronne, du gouvernement, d'un hôpital etc. La situation de la Saskatchewan est unique.

M. Miller: Donc, la plupart des régimes privés relèvent en fait du gouvernement puisqu'il s'agit de sociétés de la Couronne, de la Fonction publique etc. Donc, les régimes privés, c'est-à-dire les régimes offerts par un employeur, regroupent les régimes publics et ceux du secteur privé? Parmi ces 33 p. 100 de travailleurs qui sont couverts par un régime de pensions, combien d'entre eux sont protégés par des régimes publics, par exemple par le régime de la ville de Regina?

Mme Hunt: Je ne pourrais pas vous dire si la ville de Regina ou un autre employeur offre un régime de pensions privé par opposition aux régimes du secteur public.

M. Miller: Dans votre mémoire, vous parlez d'améliorer les régimes privés au niveau de la dévolution, de la divulgation des placements réalisés, de la participation des travailleurs aux conseils des fiduciaires, etc., et vous estimez que tout changement ne devrait survenir qu'au moyen de la négociation collective. Le Congrès du travail du Canada a beaucoup insisté sur l'élargissement de la dimension publique du Régime de pensions du Canada.

Nous avons entendu un certain nombre de mémoires, dont deux aujourd'hui avec la *Cooperative Superannuation Society*, dont le régime de pension regroupe plusieurs employeurs, offre la transférabilité et permet aux employés de participer à la gestion. J'ai l'impression que les employés sont favorables à ce régime. Celui de la ville de Regina est également bien accepté et cependant, les employés nous ont dit, au cours de nos déplacements au Canada, que les régimes de pension privés leur étaient défavorables et qu'ils espéraient qu'on accorderait dorénavant davantage la priorité aux régimes publics, à l'élargissement du RPC et à l'augmentation de la PSV ou du SRG, ou une combinaison des deux.

La situation des travailleurs est tellement pathétique qu'ils ne s'intéressent pratiquement pas aux efforts du CTC pour améliorer les régimes privés? Quelle expérience ont-ils eue? Nous avons entendu des témoignages à ce sujet, mais ils restent très généraux. Nous avons rarement entendu des retraités nous parler personnellement de leur propre expérience des régimes privés. Quelles sont vos sources d'information en Saskatchewan? Un grand nombre de vos membres se disent-ils lésés par les régimes privés et ont-ils renoncé à cotiser? Puisqu'ils ne pourront pas travailler, lorsqu'ils seront à la retraite, ils auront donc besoin de prestations plus importantes du Régime de pensions du Canada.

Mme Hunt: Bon nombre de membres viennent nous trouver pour nous parler de leurs problèmes avec les régimes de pensions privés. Étant donné que votre Comité se réunissait,

[Text]

force with people who have anticipated that the level of benefits coming from a private pension plan would be much higher than they are getting. There is a lot of disenchantment with the private pension plans because of their lack of portability, the vesting, the lack of indexing; and there is a strongly felt determination, I guess, that the best way to improve the situation of retired people is the universality of the Canada Pension Plan, as opposed to putting all your eggs in one private pension basket.

Mr. Miller: What is the feeling of your members about how the Canada Pension Plan funds have been invested? Are they aware of how the Province of Saskatchewan invests the Canada Pension Plan? Do they have some fear that the Province of Saskatchewan may not pay back to the plan the moneys borrowed? If you are recommending the Canada Pension Plan be expanded, there must be some degree of faith that it is actively funded; it is being invested properly.

Mrs. Hunt: Generally speaking, I would think members of the labour force are not that fully conversant with the funding of the Canada Pension Plan and the use to which those funds are being put. It is not a topic of general discussion over the coffee table, but I think there is a general understanding that when the provinces borrow money from the pension funds, it earns an extremely low rate of interest; it is an advantage to the province. There is a fear that if those funds are not repaid with a proper rate of interest, it is going to affect them when they retire. There is that sense of dis-ease.

Mr. Miller: Do you think this task force has any role in recommending some mechanisms of education in pensions; and on the Canada Pension Plan, is there any need—I think there is obviously some need that some explanation should be made. Would that be a criterion? Would that be something your labour federation would think would be useful, if this task force recommended some disclosure of how the Canada Pension Plan is being funded, where that money is being invested, and what kind of return comes back to that fund; to the CPP?

Mrs. Hunt: Yes, I believe we would look favourably on that kind of a proposal coming from the task force. It would certainly make the task of the unions in bargaining with their employers much easier if more people were aware of the entire pension system.

• 1130

Mr. Miller: One of the things that is stifling some of the debate around the task force report is a lack of information in the private plans and misinformation in the public and private plans. We are getting a great deal of input now about the need for education about pension schemes. I think that is becoming one of the most important things we are finding out from the task force travels and meetings. We appreciate your being here today and your comments.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mr. Miller.

[Translation]

nous avons rencontré des gens qui s'imaginaient que les prestations de régimes de pension privés seraient plus élevées que ce qu'ils touchaient. Ils ont été déçus par ces régimes étant donné l'absence de la transférabilité, les conditions de dévolution, la non-indexation etc. J'ai l'impression qu'ils sont fermement convaincus que la meilleure façon d'améliorer la situation des retraités est de rendre universel le Régime de pensions du Canada, plutôt que de mettre tous vos oeufs dans le même panier, c'est-à-dire dans un régime de pension privé.

M. Miller: Que pensent vos membres de la façon dont les fonds du Régime de pensions du Canada ont été investis? Savent-ils comment la province de la Saskatchewan investit une partie des fonds du Régime de pensions du Canada? Craignent-ils que cette province ne rembourse pas les fonds qu'elle a ainsi empruntés? Si vous recommandez l'élargissement du Régime de pensions du Canada, vous devez être convaincus que ce régime est adéquatement financé et que ses fonds sont convenablement investis.

Mme Hunt: En règle générale, je pense que les travailleurs n'en savent pas autant sur le financement du Régime de pensions du Canada et sur la façon dont ses fonds sont investis. Ce n'est pas une question dont on parle autour d'une tasse de café, mais je pense que dans l'ensemble, ils estiment que, lorsque les provinces empruntent de l'argent à des régimes de pension, le taux d'intérêt est très bas; la province en profite donc. Ils craignent également que, si ces fonds ne sont pas remboursés avec un taux d'intérêt approprié, cela leur nuira lorsqu'ils prendront leur retraite. Il y a donc un certain malaise.

M. Miller: Pensez-vous que notre Comité devrait recommander des mécanismes d'éducation du public en matière de pensions de retraite? En ce qui concerne le Régime de pensions du Canada, il me semble évident que le public a besoin d'être informé. Votre fédération estime-t-elle que notre Comité a un rôle à jouer dans ce domaine-là, c'est-à-dire qu'il devrait recommander que l'on divulgue les placements réalisés avec les fonds du Régime de pensions du Canada, et à quel taux d'intérêt?

Mme Hunt: Oui, je pense que vous devriez faire ce genre de recommandation. Si la population était mieux informée sur le système de pensions en général, les syndicats auraient la tâche plus facile lorsqu'ils négocient avec les employeurs.

M. Miller: L'une des choses qui handicape la discussion sur le rapport du groupe de travail, c'est le manque d'information sur les régimes privés et l'information erronée sur les régimes privés et publics. On attire souvent maintenant notre attention sur la nécessité de renseigner sur les régimes de pensions, c'est peut-être l'une des plus importantes conclusions qui se dégage des voyages et réunions du groupe de travail. Nous vous remercions d'avoir bien voulu venir et prenons bonne note de vos observations.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, monsieur Miller.

[Texte]

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you very much, Mr. Chairman. I would like to deal with a very common recommendation throughout the Canadian Labour Congress and the Status of Women recommendations. It has to do with the recognition of the common-law relationship, and, as women, I would like you to expand a little bit. It has not been asked very much or expanded on. Most of us are prepared to accept the relationship between male and female in their initial stages and if they happen to live together as couples they are accepted as couples. But what about those categories, or instances, where common-law relationships substitute for a once legal marriage or a legal marriage, where there are women with children and the spouse enters into a relationship outside of that marriage? Where and when do you recognize common-law relationships? I am talking particularly where one or the other of the partners was once and is really still legally married.

Mrs. Hunt: I might have some personal comments to make on that issue, Mr. Reid. I understand the Canadian Labour Congress has asked permission to make a special presentation about the situation of women in the pension system, and on that understanding, I would appreciate the opportunity to take your question and deal with it in that fashion.

Mr. Reid (St. Catharines): That is fair enough. As a practising lawyer and involved with the CPP with others, it does give us some concern where women are left with dependent children. If you talk in terms of recognizing CPP going to a common-law relationship after, say, two years, do you want that as a standard throughout?

May I then go on. I am coming back to page 3 of your submission, and it just so happens that it follows the Regina brief and the Co-operative Superannuation Society brief. On page 3 you refer to the Saskatchewan Pensions' Benefit Act as being a superior act, but yet you write it off because you have a strong feeling that the private sector will not be able to do the job; indexing and matching employer contributions are highly desirable; they are unworkable within a voluntary private pension system. Why do you say that in the light of the experience of these other organizations, and you heard the Co-op Society people say that their membership is comprised mostly of small businessmen, doctors, dentists, shopkeepers, a whole lot of activities, and most of their members are covered by a private sector plan? Are they not workable to you?

Mrs. Hunt: There are still problems, and I would like to go back to the Saskatchewan Pensions' Benefit Act. We firmly believe it is superior in regulating private pension plans. When small employers come to you and advocate the retention of the private system, I think they are addressing you from their particular perspective that they are, at the moment, not prepared to perhaps give up their jurisdiction in a certain field in favour of the greater good of the public.

[Traduction]

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci beaucoup, monsieur le président. Je voudrais revenir sur une recommandation que l'on retrouve à plusieurs reprises dans le mémoire du Congrès du travail et du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme: il s'agit de la situation d'épouse de droit commun et je vous demanderais, en tant que femme, d'en parler un peu plus longuement, car on semble avoir passé là-dessus. Nous sommes disposés, pour la plupart d'entre nous, à reconnaître l'existence de relations entre hommes et femmes et à accepter comme couples ceux qui cohabitent. Mais qu'advient-il des cas où les relations de droit commun se substituent à un mariage légal, les cas où il existe une épouse, avec des enfants, dont le conjoint va s'établir avec une autre femme? Dans quels cas et à partir de quel moment reconnaissez-vous les relations de droit commun? Je pense en particulier au cas où l'un des partenaires a été marié, et l'est toujours encore en droit.

Mme Hunt: Je pourrais vous répondre par des observations personnelles, monsieur Reid. Mais je crois savoir que le CTC a demandé l'autorisation de présenter un exposé consacré exclusivement à la situation des femmes dans le Régime des pensions et, compte tenu de ce fait, j'aimerais examiner votre question et la traiter également de cette façon.

M. Reid (St. Catharines): Vous avez raison. Vous comprendrez aisément qu'en tant qu'avocat, qui a à traiter du RPC, je me préoccupe des difficultés qui surgissent dans les cas où la femme se retrouve avec des enfants à charge. Si vous acceptez le principe du RPC versé à une épouse de droit commun après mettons deux ans, voudriez-vous voir ceci devenir la règle?

J'ai d'autres questions à poser, et voudrais revenir à la page 3 de votre mémoire, qui succède à celui de Régina, ainsi qu'à celui de la *Cooperative Superannuation Society*. Vous y parlez en termes élogieux de la Loi sur les prestations de pensions de la Saskatchewan, tout en la rejetant parce que vous êtes persuadée que le secteur privé ne sera pas à la hauteur de la tâche; vous dites que l'indexation et les cotisations patronales à égalité avec les cotisations de l'employé sont très souhaitables, mais ne pourraient être mises en vigueur dans le cadre d'un régime privé volontaire. Comment pouvez-vous affirmer cela, compte tenu des expériences des autres organisations? Vous avez vous-même entendu les représentants de la coopérative mentionner que leurs membres étaient essentiellement constitués de petits hommes d'affaires, médecins, dentistes, commerçants, bref, tout un éventail de professions, et que la plupart de leurs membres ont adhéré à un régime sectoriel privé. Leur expérience ne vous paraît-elle pas applicable?

Mme Hunt: Les difficultés ne sont pas toutes résolues, et je voudrais en revenir à la Loi de prestation des pensions de la Saskatchewan qui nous paraît présenter de grands avantages pour la réglementation des régimes de pensions privés. Parce que les petits employeurs s'adressent à vous en plaidant la cause du régime privé, c'est leur point de vue qu'ils exposent, à savoir le fait qu'ils ne sont pas disposés, à l'heure actuelle, à renoncer à leur juridiction dans un certain domaine pour le bien du public.

[Text]

Mr. Reid (St. Catharines): There is always that conflict of interest position that you can take on both sides. It has been presented to us that the present pension scheme is a tri-fold scheme. One is the public sector; the other is the private sector; and the third is the responsibility of the individual to look after himself.

In your program, have you considered what responsibility there is on the individual to provide for his or her retirement benefit? Do you agree with the concept that, once over the poverty line, government intervention should be geared towards providing the framework, or encouragement, or incentives, to provide for that retirement income that you could provide for yourself?

Mrs. Hunt: The first part of your question—the ability of the individual—assumes that everyone has an adequate income to provide for themselves. That is not a fact because of varying circumstances, even relating to the minimum wage; people do not have an equal ability to pay.

I am sorry, you will have to repeat the second half of the question.

Mr. Reid (St. Catharines): I am trying to determine what kind of an overall strategy we should adopt, or whether it is a simple one of putting everything into the Canada Pension Plan; and then I come down to you: Are you prepared to recommend that the Canada Pension Plan be a contributory plan, not an income-related plan; and as such, as a contributory plan, who is to make the contributions for the low-income workers—the homemakers whose husbands cannot afford to contribute, and the great numbers of others who are not now covered by any pension plan?

Mrs. Hunt: I am assuming that by contributory plan you mean the employee only and not the employer.

Mr. Reid (St. Catharines): Well, employee and employer. Somebody has to make contributions to the Canada Pension Plan or it goes broke.

Mrs. Hunt: I think that also has been addressed by the Canadian Labour Congress. I am not a pensions expert, and I am not an economist, and I am not a statistician, and you have put me on rather awkward ground in responding to that kind of a question.

Mr. Reid (St. Catharines): That is fair, because the Canadian Labour Congress will address themselves to that issue as well.

Mrs. Hunt: Right.

Mr. Reid (St. Catharines): I have no further questions, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Reid. Madam Killens, do you have any questions?

Mrs. Killens: You are asking us to enlarge the CPP. Problem number one that we have is coverage. If we did that, it would leave a lot of people by the wayside, because, not

[Translation]

M. Reid (St. Catharines): Il y a conflit d'intérêts quelle que soit la partie qui plaide sa cause. On nous a dit que le régime actuel de pensions comprenait trois volets: le secteur public, d'une part, le secteur privé, de l'autre, le troisième étant la responsabilité de chacun d'assurer son propre avenir.

Avez-vous songé, dans votre programme à à la part de responsabilité laissée à chacun pour assurer ses besoins après sa retraite? Adoptez-vous le point de vue que l'intervention du gouvernement, passé le seul de pauvreté, devrait se borner à fournir le cadre, l'encouragement ou les mesures d'incitation pour que vous puissiez subvenir vous-même à vos besoins au-delà de l'âge de la retraite?

Mme Hunt: La première partie de votre question—à savoir l'initiative individuelle—part de l'hypothèse que tout le monde a des revenus suffisants pour préparer sa retraite, ce qui ne s'applique pas dans un grand nombre de cas, compte tenu de différentes circonstances, dont certaines portent sur le salaire minimum. Les gens ne sont pas tous en mesure de payer.

Excusez-moi, mais je ne me rappelle pas de la deuxième partie de votre question.

M. Reid (St. Catharines): J'essaie de découvrir quelle stratégie globale nous devrions adopter, ou s'il conviendrait de nous en remettre exclusivement au Régime de pensions du Canada, et c'est pourquoi je vous poser la question: êtes-vous disposée à recommander à faire du RPC un régime à cotisation, et non un régime lié au revenu et, dans l'affirmative, qui devra verser les cotisations pour les travailleurs à faible revenu—par exemple les femmes au foyer dont les maris ne sont pas en mesure de cotiser—et pour le grand nombre de ceux qui ne participent à l'heure actuelle, à aucun régime de pensions?

Mme Hunt: Par régime à cotisation, vous entendez je suppose, les cotisations de l'employé, et non celles de l'employeur?

M. Reid (St. Catharines): Non, celles de l'employé et de l'employeur. Il faut bien que quelqu'un cotise au Régime de pensions du Canada, faute de quoi il ferait faillite.

Mme Hunt: Je crois que le Congrès du travail du Canada s'est également penché sur cette question. Je ne suis ni spécialiste en pension, ni économiste, ni statisticienne, et vous me mettez dans l'embarras en me posant ce genre de questions.

M. Reid (St. Catharines): C'est vrai, car la question sera étudiée par le CTC.

Mme Hunt: C'est bien cela.

M. Reid (St. Catharines): Je n'ai plus de questions, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Reid. Est-ce que vous avez des questions, madame Killens?

Mme Killens: Vous nous demandez d'élargir le RPC, mais la première difficulté qui surgit, c'est celle de la protection. Si nous adoptions cette proposition, nous laisserions de côté un

[Texte]

being in the workforce, enlarging the CPP is not going to do anything for them. That relates to the question just asked you, but I will put it another way.

When we were in New Brunswick, the Status of Women recommended that we look at the idea of doing something similar to the child tax credit. It is something that even if you do not work, even if you are on welfare, you fill out a form and you get a child tax credit. Now, the way the Status of Women in New Brunswick presented it to us, where we would get the money would be by removing on the income tax form part of the spouse's exemption. Take that money saved there and make everybody participate in the CPP. And if you are single and not working . . . , you would fall into the child tax credit and the taxpayer would pick up that bill, like the general revenue would pick up that bill. But for those who could afford . . . , then a husband or a wife would contribute to the CPP for the spouse; and if you are a very low earner there would be sort of a scale whereby the general revenue would pick up that bill. What is your reaction to that?

Mrs. Hunt: It is not one that we examined. We have not had the opportunity to look at the submission. Again, it is a question we certainly will take a look at, and, with your permission, we can get back to you on that one, too.

• 1140

Mrs. Killens: All right.

Mrs. Hunt: That is because it also relates to proposals that might be made on tax reform.

Mrs. Killens: Has it ever been discussed as a subject of bankruptcy?—because in this day . . . especially in the last three years there were so many bankruptcies, and then you lose everything. Do you have a point of view of should we as a task force write in some kind of protection for the employee who has been contributing to a plan and then the company goes bankrupt and should you be the first one to claim and let the others come in after you? What is your point of view on that?

Mrs. Hunt: Our view is that benefits for the employees in the case of a bankruptcy or a receivership ought to be protected whether they are wages that are due or pension benefits that are due, that the employees should have the ability to retain the right to the contributions that they have made and the employers have made on their behalf.

Mrs. Killens: Does that mean you would like us to write in some protection?

Mrs. Hunt: I think under the bankruptcy laws, yes.

Mrs. Killens: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mrs. Killens.

[Traduction]

grand nombre de gens qui ne font pas partie de la population active et qui ne seraient donc pas touchés par l'élargissement du RPC. Cela se rapporte à la question qui vient de vous être posée, mais je vais la présenter sous une forme différente.

Lors de notre passage au Nouveau-Brunswick, le Conseil de la situation de la femme nous a demandé de réfléchir à la possibilité d'instituer une mesure semblable à celle du crédit d'impôt pour enfant. Même si vous ne travaillez pas, même si vous recevez l'aide sociale, vous remplissez un formulaire et bénéficiez de ce crédit d'impôt. D'après la proposition de ce Conseil consultatif de la situation de la femme du Nouveau-Brunswick, l'argent proviendrait de la suppression, sur la feuille d'impôt, d'une part de l'exemption pour conjoint. Avec l'argent prélevé ainsi, on pourrait faire participer tout le monde au RPC. Et si vous êtes célibataire et ne travaillez pas, vous tomberiez dans la catégorie du crédit d'impôt pour enfant, et ce serait le contribuable qui paierait, le revenu général. Mais pour ceux qui pourraient le payer, le mari—ou la femme—cotiserait pour son conjoint au RPC. Dans le cas de gens à revenu très bas, le barème serait établi de telle sorte que ce serait le revenu général qui acquitterait la cotisation. Qu'en pensez-vous?

Mme Hunt: Nous n'avons pas examiné cette possibilité, car nous n'avons pas eu l'occasion de lire ce mémoire. Mais c'est certainement une question que nous étudierons et, avec votre permission, nous vous ferons également part de nos commentaires sur cette question.

Mme Killens: Très bien.

Mme Hunt: C'est parce que cela touche également les propositions qu'on pourrait faire en ce qui concerne la réforme fiscale.

Mme Killens: Avez-vous discuté de la faillite? Parce qu'aujourd'hui, depuis trois ans surtout, il y a énormément de faillites et les gens perdent alors tout. Croyez-vous que le groupe de travail doit proposer des dispositions visant à protéger les employés d'une compagnie qui fait faillite? Les employés devraient-ils avoir la priorité dans les créances? Quelle est votre position à ce sujet?

Mme Hunt: Nous croyons que, lorsqu'une compagnie fait faillite, les employés devraient recevoir ce qui leur est dû, qu'il s'agisse de traitements ou de prestations de retraite, et que les employés devraient avoir droit et aux cotisations qu'ils ont versées et aux cotisations que les employeurs ont versées en leur nom.

Mme Killens: Vous voulez donc qu'on prévoie des dispositions à cette fin?

Mme Hunt: Oui, dans les lois sur la faillite.

Mme Killens: Merci.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, madame Killens.

[Text]

I would like to thank the Saskatchewan Federation of Labour, and you, Mrs. Hunt, for your presentation. I think you realize that we have a difficult job ahead, and I am sure your brief will be of great help to us.

Mrs. Hunt: I certainly appreciate the opportunity to appear before the task force, and I look forward to your recommendations in December.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): The next group is the National Farmers Union. I think Elaine Driver and Stuart Thiesen are representing that group.

Have you been here this morning or have you just come in? We have had your brief ahead of time and perhaps, since we are under some time limitation, you would care to summarize your brief in highlights so we can get on to the questions. I think probably that would be the best way to handle it.

Mr. Stuart Thiesen (Executive Secretary, National Farmers Union): All right, then, Mr. Chairman, with your permission I will proceed with the summary.

First of all, we outlined briefly the nature of our organization as being a voluntary membership organization of farmers and that through the farm movement we have had a long interest through the years in social programs that cover a number of areas, including medicare and hospital care insurance, which in the context of pensions and retirement I think are extremely important to the general welfare of the total population and pension recipients particularly, elderly people.

It is a traditional value that farmers may accumulate few cash savings during their working years and the inevitable needs of retirement are tied up in the capital assets of their farms. Upon the sale of these assets farmers may look towards some form of investment to supplement their income and the Old Age Security payments they may be receiving.

The opportunity for farmers to participate equally with other people in society in retirement plans is governed by the fact that they may have wide income swings from one year to the other depending upon crop conditions, market prices and so forth so it becomes more difficult for them to plan retirement pensions than it may be for wage earners or salary earners in society. They must now purchase into the Canada Pension Plan; however, here again where a regular employee may pay half of the contribution and the employer the other half the farmer in fact pays the total shot so in effect he is paying what amounts to twice the contribution for the same level of income later on.

Here again, they are limited from year to year in terms of the amount they can contribute. In some years they may be able to contribute to the maximum; in other years they may not because their taxable incomes are below the levels. In other years they may have taxable incomes higher than the maximum levels. Their year-to-year contributions will go up and down depending on this factor so we suggest a possible solution to trying to bring the contributions more in line with average earnings would be to look at that on an averaging basis, which

[Translation]

Je tiens à remercier M^{me} Hunt et la Fédération du travail de la Saskatchewan. Je crois que vous savez que notre tâche n'est pas facile et je suis certain que votre mémoire nous sera utile.

Mme Hunt: Je vous suis reconnaissante de m'avoir permis de comparaître et j'attends la publication de vos recommandations en décembre.

Le vice-président (M. Dantzer): Nous recevons maintenant le Syndicat national des cultivateurs, représenté, je crois, par Elaine Driver et Stuart Thiesen.

Est-ce que vous venez d'arriver ou êtes-vous là depuis le début de la séance? Étant donné que le temps est limité et que nous avons déjà reçu votre mémoire, vous pourriez peut-être résumer celui-ci en insistant sur les points saillants, et ensuite nous passerons aux questions. C'est peut-être ce qu'il y a de mieux à faire.

M. Stuart Thiesen (secrétaire exécutif, Syndicat national des cultivateurs): Très bien, monsieur le président. Si vous me le permettez, je vais commencer tout de suite.

Nous commençons par décrire brièvement le caractère de notre organisme, qui est une association de cultivateurs à laquelle les membres participent à titre bénévole. Dans le cadre du mouvement agricole, nous nous intéressons depuis des années à divers programmes sociaux, notamment l'assurance-maladie et l'assurance-hospitalisation, qui dans le contexte des pensions et de la retraite, sont extrêmement importantes au bien-être de l'ensemble des Canadiens et surtout des personnes âgées qui touchent des pensions.

On croit généralement que les cultivateurs ne mettent pas grand-chose de côté pendant qu'ils travaillent et que l'argent dont ils auront besoin lorsqu'ils prendront leur retraite est investi dans l'exploitation. S'il vend son exploitation, le cultivateur cherchera peut-être à investir les recettes afin d'augmenter son revenu et de rajouter à ses prestations de sécurité de vieillesse.

Si les cultivateurs ne peuvent pas participer à des régimes de retraite au même titre que les autres citoyens, c'est que leur revenu varie énormément d'année en année selon la récolte, le prix du marché, etc. Il leur est donc plus difficile que pour les salariés de participer à un régime de retraite. Pour pouvoir participer au Régime de pensions du Canada, ils doivent payer un certain montant; mais, alors qu'un salarié paie la moitié de la cotisation et son employeur, l'autre moitié, le cultivateur doit payer les deux parts. Pour toucher la même prestation, il doit payer le double.

D'ailleurs, le montant qu'un cultivateur peut se permettre de cotiser varie d'une année à l'autre. Certaines années, il peut se permettre de verser la cotisation maximale; d'autres années, il ne le peut pas, car son revenu imposable est trop peu élevé. Il se peut même que son revenu imposable dépasse le maximum. Étant donné que les cotisations varient d'une année à l'autre, nous proposons qu'on permette aux cultivateurs d'étaler leurs cotisations de la même manière qu'ils étalent leur revenu.

[Texte]

they now can do on income. It might apply as well to making up for any shortfall in CPP contributions that may have occurred.

Similarly, farmers may purchase RRSPs. In some respects they may prefer RRSPs because they can be liquidated if their farming operations are such that they require cash.

We are getting into an area in farming where there is a great deal of part-time farming and off-farm employment. In 1981 the census revealed that 38.7% of all farmers participated in some work off their farms. Nationally that averaged to 171 days, and that is a considerable amount of time spent off farm. We referred to a study by Ray Bollman which indicates that full-time off-farm work has increased from something like 3.2% of all farms in 1941 to 13.9%. So these off-farm sources become increasingly important. In 1980 farm families received about 54.5% of their income from off-farm income. That is a very substantial amount, and it really shows up the great shift in the whole agricultural scene and the growing interest, of course, that farmers must of necessity take in this whole question of pensions and their participation in it.

The November 1981 budget changed some of the tax laws, and particularly for farmers who are retiring the matter of being able to invest their capital gains in some form of income averaging annuity was somewhat restricted by the fact that capital gains became immediately taxable and they would have to pay the full tax on half the capital gain immediately or within, I believe, five years so the principal sum of any capital gain which they may have otherwise invested was reduced considerably in some cases by this fact. We think this probably reduces the opportunity of farmers to plan for their income investments.

On the retirement pensions of farm women, I think in many respects the argument for allowing farm women . . . or placing a value in kind on the incomes for the services of farm women as home-makers is similar to what you have heard previously with the exception that we argue here that women in addition to being home-makers also in some cases do quite a considerable amount of farm-related work which has not been recognized for this purpose. A study was undertaken through our organization two years ago and last year a report was published entitled *The Employment Practices of Farm Women*, which we have presented to each of you for further consideration, which indicates the degree to which farm women actually do engage in forms of work around the farm other than the actual home-making and household chores.

[Traduction]

L'étalement permettra également de compléter des cotisations précédentes au RPC.

De la même manière, les cultivateurs peuvent acheter des REER. À certains égards, c'est préférable, car si le cultivateur a besoin d'argent pour son exploitation, il peut les liquider.

Aujourd'hui, il y a beaucoup de cultivateurs qui travaillent à la ferme à temps partiel ou qui travaillent à l'extérieur. D'après le recensement de 1981, 38,7 p. 100 des cultivateurs travaillent à l'extérieur. La moyenne nationale du nombre de jours de travail à l'extérieur était de 171 jours, ce qui est considérable. Nous avons cité une étude effectuée par Ray Bollman, qui indique que le travail à temps plein à l'extérieur de l'exploitation est passé de 3,2 p. 100 en 1941 à 13,9 p. 100. Le revenu provenant d'emplois à l'extérieur devient donc de plus en plus important. En 1980, environ 54,5 p. 100 du revenu des familles agricoles provenait d'emplois à l'extérieur. L'importance de ce chiffre indique qu'il y a eu un déplacement et que le cultivateur s'intéresse de plus en plus, puisqu'il le faut, à la question des régimes de pension et de sa participation à ceux-ci.

Le budget de novembre 1981 a modifié certaines dispositions de la Loi de l'impôt. On a imposé des restrictions aux cultivateurs qui prennent leur retraite et qui veulent se servir de leurs gains en capital pour acheter une rente à versements invariables, en ce sens que les gains en capital sont imposables et que l'impôt sur la moitié des gains doit être payé sinon immédiatement, au plus tard dans cinq ans. Cette disposition réduit considérablement le montant qui aurait pu être investi et nous croyons que cela peut empêcher le cultivateur de planifier ses investissements.

En ce qui concerne la possibilité d'accorder des pensions aux femmes qui travaillent à la ferme, nous croyons que, à bien des égards, l'argument selon lequel les femmes devraient avoir . . . Notre position en ce qui concerne la possibilité d'imputer une valeur aux services rendus par les femmes qui travaillent à la ferme, est semblable à ce que vous avez déjà entendu, sauf que nous prétendons que les femmes, en plus d'être ménagères, font beaucoup de travail agricole qui n'est pas reconnu. Il y a deux ans, une étude a été entreprise par le biais de notre organisme et on a publié, l'an dernier, un rapport intitulé : *The Employment Practices of Farm Women* dont nous vous avons soumis des exemplaires. On indique, dans cette étude, la mesure dans laquelle les fermières, en plus de se charger des travaux ménagers et de s'occuper de la maison, font du travail agricole.

• 1150

While farmers may currently pay their wives for farm work, the study did show that only 21% of the respondents in that study indicated that they received a wage for the farm work they do. That means that the remaining 79% basically are providing free labour to the farm operation, and we submit that some sort of value in kind for farm women should be included which would enable their husbands to purchase a

Même s'il y a des cultivateurs qui rémunèrent leurs femmes pour le travail qu'elles font, l'étude montre que seulement 21 p. 100 de celles qui ont répondu recevaient un salaire pour le travail de ferme qu'elles faisaient. Cela veut dire que les 79 p. 100 qui restent fournissent en somme un travail gratuit à l'exploitation agricole et nous sommes d'avis qu'on devrait assigner une certaine valeur à ce travail des fermières de façon à ce que leurs maris puissent leur acheter une participation au

[Text]

Canada Pension Plan participation for them and be deductible from whatever income tax he might regularly pay.

We support the concepts of the drop-out provision but point out that it may have less application to the farm woman than it would to other people in society because she would still be involved to some degree with farm chores and it would not have the same degree of relevance to her although it should be nonetheless one of the provisions provided.

We support the elimination of the current provision to terminate survivor benefits upon remarriage. We support the credit splitting proposals, the entitlement for spouses and other provisions of survivor bridging benefits and so forth that were outlined in the green paper.

I think we will not go into the other points in the submission at this time. We have a summary and conclusion that we quickly refer you to on page 11.

We point out that by the very nature of farm production, marketing prices and numerous outside influences, including government policies, farmers may experience frequent disruptions to their living standards, and one of the objectives of the pension plan is to try to avoid serious disruptions.

We also point out that as major wealth producers through the production of food, which in turn supports an infrastructure of related industries accounting for 25% of the national workforce, farmers and their families in one way or another may pay the cost of pensions for a large sector of the population. That is reflected in terms of the input goods they buy that go into the cost of production where manufacturers, employers and so on are able to pass on that cost of paying pension premiums for their employees into the prices that the farmers pay in return but they themselves may in fact be disadvantaged to the point where they may have a very poor pension themselves personally.

So we believe that there ought to be greater recognition of the high-risk nature that is involved in agriculture and that farm women in particular in this regard appear to be discriminated against more than other householders in society that may not make that additional kind of contribution.

So we have, then, outlined our recommendations for your consideration and will throw it open for discussion.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much.

Mrs. Killens, would you like to lead off.

Mrs. Killens: Yes, I would. Thank you.

When you spoke to us of RRSPs I liked the way you presented this because you underlined every recommendation. Sometimes we get a brief that is just the same size all the way through and it does not jump to our face. We sometimes read very fast, and I really appreciated it on RRSPs.

Particularly for the farm, both the wife and the man, I do not see—you may have it—any point of view regarding RPAs,

[Translation]

Régime de pensions du Canada, ce montant pouvant être déduit de son impôt sur le revenu.

Nous appuyons la disposition d'exclusion pour l'éducation des enfants mais nous signalons qu'elle s'appliquerait moins facilement aux fermières qu'à d'autres femmes parce qu'elles seraient toujours obligées de participer jusqu'à un certain point aux travaux normaux de la ferme. Malgré cela, nous croyons qu'on doit offrir cette disposition.

Nous sommes favorables à la suppression de la disposition actuelle qui met fin à la clause de réversion en cas de remariage. Nous appuyons les propositions en ce qui concerne le partage des crédits, l'ouverture des droits pour le conjoint et les autres dispositions prévues pour le survivant et décrites dans le Livre vert.

Je ne crois pas que nous traiterons maintenant des autres points de notre mémoire. Nous avons un résumé et des conclusions que vous trouverez à la page 11.

Nous faisons remarquer que de par la nature même de la production agricole, des prix de commercialisation et de nombreuses influences extérieures, y compris la politique de l'État, les cultivateurs peuvent connaître d'importantes fluctuations et l'un des objectifs du Régime de pensions est d'éviter de sérieuses perturbations.

Nous signalons aussi qu'en tant que l'un des principaux producteurs de richesses, puisque le secteur alimentaire supporte un réseau d'industries connexe qui emploie 25 p. 100 de la population active du pays, les cultivateurs et leurs familles, d'une façon ou d'une autre, peuvent payer une partie du coût des pensions pour un important élément de la population. Cela se reflète dans les facteurs de production qui entrent en ligne de compte pour calculer le coût de revient établi par les fabricants, les employeurs et d'autres qui peuvent répercuter sur les consommateurs, y compris les cultivateurs, le coût que représente la pension tandis que les cultivateurs sont souvent très désavantagés et ont un très mauvais régime de pension.

Nous croyons donc qu'il faudrait reconnaître davantage l'important élément de risque inhérent à l'agriculture et nous estimons que les fermières en particulier ne semblent pas aussi bien traitées que d'autres personnes au foyer qui ne font pas cette contribution supplémentaire à la société.

Nous avons maintenant présenté nos recommandations et nous sommes disposés à vous répondre.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup.

Madame Killens, voulez-vous commencer?

Mme Killens : Oui. Merci.

Quand vous avez parlé des REER, j'ai apprécié votre façon de souligner chaque recommandation. Parfois nous voyons des mémoires où tout est présenté dans les mêmes caractères sans relief et nous ne voyons pas les parties importantes. Nous sommes parfois obligé de lire très vite et j'ai beaucoup apprécié la partie de votre mémoire consacrée au REER.

Dans ce contexte agricole, du point de vue du fermier et de sa femme, je ne vois pas—vous en avez peut-être parlé—de

[Texte]

which is the Registered Pension Account. It is the same as an RRSP, but it is locked in, which is a very safe way of handling it because sometimes you think an emergency is a crisis and you are going to cash in your RRSP but if you have RPAs the crisis will go and the RPA will still be there for later on. Would that be a part solution to securing a pension?

Mr. Thiesen: Yes, it may well be, but I think an RPA is particularly relevant where there is quite a lot of off-farm employment. This off-farm employment may in fact be with employers in towns or cities nearby their farms and there may not be an employer pension plan or there may be only an employer pension plan for part-time work. A Registered Pension Account which would cover farmers who are involved in that kind of part-time work would be protected. As we pointed out, part-time and off-farm work is becoming more and more important to a lot of farm people who are either in the transition stage of trying to become established in farming and are working in the labour force perhaps full time in order to increase their farming equity or they may find themselves on the other end of the scale where because of economic circumstances they cannot earn sufficient income from the farm so they have to look to some way of supplementing their farm income. If the employer has a plan basically for full-time people but not for part-time people, or if it is only after a few years that he becomes eligible to participate in the employer plan, he may end up leaving the particular job and not have anything from that employer at all. So the RPA concept would be useful in terms of building up pension credits for the farmer, and I think we have in our submission our approval of that approach.

Mrs. Killens: You were drawing to our attention the problem of capital gain. It is not new to us; it was drawn to our attention in Ottawa. What is new to me is the part-time farming, and it is good to have you here to tell us that because unless we go across the country we are going to miss out on some... and I think here in Saskatchewan is a good place to be to find out such a thing as that there are part-time people who are trying to make a living working in town or a city or whatever and going back to the farm making another living.

My other question is on page 7 regarding the farm wives. I am not too clear, and what I want to know from you is how you want us to handle it.

You are telling us that only 21% of the respondents in your survey indicated that they receive a wage for the farm work they do. Why is that so? The other 79%—is it because it is too costly to run the farm... because we are talking of figures on paper. I do know the wife does not even get it, not even the 20% of it; she never touches it; it just goes back into the business. So if I have 29% who do not get it on paper, why not?

We were speaking of education before, that it is an educational process. If it was explained to the gentleman when he was making out his income tax to put a little column—the wife

[Traduction]

remarque concernant les CPE, c'est-à-dire les comptes de pension enregistrés. Cela ressemble à un REER mais l'argent est immobilisé, ce qui est une façon prudente d'agir car on pense parfois qu'une situation urgente est une crise et on voudrait se faire rembourser son REER mais si on a un CPE, la crise passera et l'argent restera dans le compte pour servir au moment de la retraite. Est-ce que cela ferait partie de la solution de vos problèmes de pension?

M. Thiesen: Oui, c'est bien possible mais je crois qu'un CPE est particulièrement utile quand on fait pas mal de travail à l'extérieur de la ferme. Il peut s'agir d'emplois dans les villes ou les villages près des fermes chez des employeurs qui n'ont pas de régime de pension ou qui n'en ont pas pour les travailleurs à temps partiel. Un compte de pension enregistré pour les cultivateurs qui font ce genre de travail partiel constituerait une protection. Comme nous l'avons fait remarquer, le travail partiel et le travail à l'extérieur de la ferme deviennent de plus en plus importants pour beaucoup de cultivateurs qui passent par une période de transition où ils essaient de s'établir ou bien qui font un travail à plein temps afin de financer leurs investissements dans la ferme ou bien qui se trouvent dans l'impossibilité de gagner un revenu suffisant dans leur exploitation agricole et qui doivent trouver une façon de le compléter. Si le régime de l'employeur est limité aux employés à plein temps, ou si c'est seulement après quelques années qu'il a la possibilité de participer au régime de l'employeur, il peut peut-être quitter son emploi sans rien avoir obtenu de l'employeur. Le CPE serait utile dans l'accumulation de crédits de pension pour le cultivateur et je crois que nous indiquons dans notre mémoire que nous approuvons cette méthode.

Mme Killens: Vous avez mentionné la difficulté que représente la plus value. Ce n'est pas quelque chose de nouveau pour nous, cela nous a été signalé à Ottawa. L'aspect nouveau pour moi concerne le travail agricole à temps partiel et il est bon que vous nous en parliez car ce voyage à travers le pays nous permettra d'apprendre... Je crois qu'ici en Saskatchewan c'est un bon endroit pour apprendre qu'il existe des travailleurs à temps partiel qui essaient de gagner leur vie en ville ou ailleurs et qui rentrent à la ferme pour travailler encore.

Mon autre question concerne la page 7 et les fermières. Je n'ai pas très bien compris et j'aimerais une précision.

Vous nous dites que seulement 21 p. 100 de celles qui ont répondu à votre enquête indiquent qu'elles reçoivent un salaire pour le travail qu'elles font à la ferme. Pourquoi est-ce ainsi? Pour le reste, les 79 p. 100... Est-ce parce qu'il en coûte trop cher d'exploiter la ferme... car il s'agirait seulement de chiffres dans une déclaration. Je sais que la femme ne touchera même pas cet argent, même pas les 20 p. 100; elle ne le reçoit jamais, il est réinvesti dans l'entreprise. Eh bien, s'il y a 79 p. 100 qui ne le reçoivent pas sur papier, pourquoi pas?

Nous parlions tout à l'heure de la nécessité de l'éducation. Si on expliquait au cultivateur qu'il pouvait indiquer dans sa déclaration d'impôt un montant spécial pour sa femme, la

[Text]

would not even get a penny, and we all know that, but then she would be able to contribute that way to the CPP. Is it an educational process?

Mr. Thiesen: Mrs. Driver is a farm wife so I think she should answer that question.

Mrs. Elaine Driver (Women's Vice-President, National Farmers Union): Yes, it is very much an educational process. I was interested to hear the chairman refer to pensions and thinking about pensions when you are 25 years old being about as interesting as watching paint dry. I never myself became interested in pensions until I turned 40, and then all of a sudden I looked at my situation.

• 1200

I have been on that farm now for 20 years and I realize that my situation is very precarious, because I must depend on my husband's good will for a pension, otherwise I will be receiving only the OAS or GIS, which is really inadequate. Maybe it would maintain me in the lifestyle to which I am accustomed, but the only thing it would do is level out the fluctuations we now experience in our farming situation.

Your question was . . . ? Madam, would you repeat it for me, please?

Mrs. Killens: In fact, I do not think you can help me. I am just wondering how we can handle it as a task force, what kind of a recommendation we can make, because you see we are dealing here with attitudes and we are dealing with infringing on the liberty of a private citizen by saying to him, in the case of a farmer, now you just be sure that you assign a column for your wife and . . . Unless we mandate . . . I mean, it is difficult. I do not think you have an answer; I do not have an answer myself, but we are certainly going to be looking into it. Every time I have a question, I put three x's next to it, and that will be one with three x's.

Mrs. Driver: If I might comment, it is a problem of education. Our organization has struggled with recommendations for farmers, and farm wives in particular. We have a lot of education to do within our organization to address this problem. It is a very unique situation. Perhaps wages for homemakers would in part address it, but the farmwife situation is really unique.

Mrs. Killens: *Merci.*

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): You do not recommend mandating payment by spouses into the pension fund, making it obligatory? I think in Ontario the Farmers Union came up with such a proposal. You do not do that?

Mrs. Driver: I hesitate because of the rights and freedoms of the individual that Madam Killens was mentioning, but perhaps making the taxation system more beneficial to farmers who do actually pay that wage and thereby contribute to CPP is the best way of ensuring that it happens, just through the taxation system, the tax credits.

[Translation]

femme ne recevrait même pas un sou, nous le savons tous, mais ça lui donnerait au moins la possibilité de cotiser au RPC. Est-ce par l'éducation qu'il faut procéder?

M. Thiesen: Madame Driver est fermière et elle vous répondra.

Mme Elaine Driver (Vice-présidente pour les femmes, le syndicat national des cultivateurs): Oui, il s'agit certainement de faire de l'éducation. Comme l'a dit le président, quand on a 25 ans, penser aux pensions est aussi intéressant que de regarder sécher la peinture. Je ne me suis jamais moi-même intéressée aux pensions avant d'avoir 40 ans et tout d'un coup j'ai fait le point.

Je travaille sur ma ferme depuis vingt ans et je me rends compte que ma situation est très précaire. Je dois dépendre de la bonne volonté de mon mari pour toucher une pension, autrement, je ne recevrai que la SV ou le SRG, qui sont tous les deux tout à fait insuffisants. Peut-être me permettrait-il de continuer à vivre comme à l'heure actuelle mais, en somme, il ne ferait qu'amortir les fluctuations que nous connaissons dans notre vie agricole.

Votre question . . . ? Madame, auriez-vous l'obligeance de la répéter?

Mme Killens: Je ne crois pas que vous puissiez m'aider. Je demandais comment on pouvait contourner le problème, quel genre de recommandations devait provenir du groupe de travail. Nous avons affaire aux attitudes, comme vous l'avez constaté, et nous avons affaire à la liberté du particulier lorsque nous envisageons de dire à l'agriculteur qui doit prévoir quelque chose pour son épouse. À moins d'en faire une obligation, mais c'est difficile. Je ne crois pas que vous ayez de réponse. Moi non plus, mais nous allons certainement en parler. Chaque fois que j'ai une question que je veux soulever au Comité, je fais trois croix à côté et celle-là ne serait pas l'exception.

Mme Driver: Si vous me permettez, c'est un problème d'éducation. Notre organisme a fait tous les efforts pour toucher les agriculteurs et surtout avec leur conjointe. Il y a un long processus d'éducation qui s'impose avant de résoudre ce problème. C'est une situation assez unique. La rémunération des femmes au foyer le résoudrait en partie mais la situation des femmes sur la ferme est tout à fait unique.

Mme Killens: *Thank you.*

Le vice-président (M. Dantzer): Vous ne recommandez pas que les conjoints soient obligés de cotiser au fonds de pension? La *Farmers Union* de l'Ontario a fait une proposition en ce sens, N'y seriez-vous pas favorable?

Mme Driver: J'hésite à cause des droits et des libertés de l'individu mentionnés par M^{me} Killens. Aussi; on pourrait peut-être modifier le système d'impôt pour qu'il bénéficie davantage aux agriculteurs qui paient des salaires. Ainsi, par des crédits d'impôt, on pourrait s'assurer que les agriculteurs cotisent au RPC.

[Texte]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): It is a difficult area.

Mrs. Driver: Yes, very.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Reid comes from an area where there are a lot of small farmers. I am sure he wants to find out more how they do in Saskatchewan so he can go back to Ontario and bring back the good word.

Mr. Reid (St. Catharines): I have the world of experience in both Ontario and Saskatchewan, Mr. Chairman, my roots are on a farm just north of Regina here, and I would be one of the first to recognize a farmer's wife as a person who contributes much to the family asset enterprise. And if we can find some way to assist those persons, that we want to do.

Having said that, I will come down to a basic question, though. I was interested in the comment in your brief pointing out the trend to part-time farming and, in effect, part-time income. We had surveys done in the unique fruit lands of Ontario, and it was determined that a full-time farmer from a food production point of view contributed much more substantially to food production than a part-time weekend farmer, and so I would suggest that it may be found that this trend is not a desirable thing from a food production point of view. What then, by way of taxation methods—and I read your comment about the capital gains tax—can be done to stop this trend? And I am looking at taxation papers, other incentives, that you might have considered worthy of our consideration.

Mr. Thiesen: One of the reasons that farmers who may be on farms and making their total livelihood from farming are ending up gravitating into part-time farming is the economics of farming itself. The pricing structure of the market system is such where there may be widespread fluctuations. We basically have, I believe, a cheap food policy; that is, keeping the prices of food low. I illustrate that by saying that consumers now spend increasingly less of average income on food, as a percentage, than they have over previous years, indicating that the price that farmers receive for their food production is not keeping pace with this general ability of consumers to pay higher prices for food. So it is not a static situation.

And as the economic noose tightens on farmers, they must look around for some way to supplement this income, which is developing into a situation where more and more of the agricultural resources are being concentrated in fewer and fewer hands. I think that is a strategy of government policy, whether wittingly or unwittingly, but I will not argue that at this moment. But that is one of the problems.

The other thing of course is that the price of land in many cases has been priced and valued on the basis not of its productive value from the standpoint of producing agricultural products but a speculative price for purposes other than agriculture, which has made it impossible for farmers to expand the size of their farming units. There has been a great deal of competition from off-farm sources for farm land, which again makes it possible, maybe, for the farmer who sells to provide for himself in terms of a pension plan of some kind, because he got an inflated value for the land he owned. But it

[Traduction]

Le vice-président (M. Dantzer): C'est un domaine très difficile.

Mme Driver: Oui, très.

Le vice-président (M. Dantzer): M. Reid vient d'une région où il y a un grand nombre de petites exploitations agricoles. Je suis certain qu'il voudra s'informer de la situation en Saskatchewan pour qu'il en ramène les bonnes idées en Ontario.

M. Reid (St. Catharines): J'ai tout un monde d'expérience aussi bien en Ontario qu'en Saskatchewan, monsieur le président, puisque je viens d'une ferme qui se trouve au nord de Regina. Je serais donc l'un des premiers à reconnaître que la fermière contribue tellement à l'entreprise familiale qu'est l'exploitation agricole. Si nous pouvons leur venir en aide, notre objectif sera atteint.

Ceci dit, j'arrive à ma question fondamentale. Dans votre mémoire, vous signalez la tendance à exploiter à temps partiel et, en fait, à en retirer un revenu partiel. Des sondages effectués dans les régions frugifères de l'Ontario, on constate que l'exploitant agricole à plein temps contribuait beaucoup plus à la production alimentaire que l'agriculteur à temps partiel. Il pourrait s'avérer que cette tendance n'est pas souhaitable du point de vue de la production alimentaire. Quelle méthode fiscale pourrait-on adopter pour arrêter cette tendance? A ce propos, j'ai lu votre commentaire sur l'impôt sur les gains de capital. J'étudie également des documents sur la fiscalité, d'autres stimulants qui pourraient mériter notre considération.

M. Thiesen: L'une des raisons pour laquelle les exploitants agricoles finissent par se diriger vers l'exploitation à temps partiel s'attribue au régime économique de l'exploitation agricole. La structure des prix du marché permet des fluctuations considérables. Notre politique, à mon sens, est de maintenir très bas les prix de l'alimentation. À titre d'exemple, les consommateurs dépensent de moins en moins de leur revenu moyen sur l'alimentation qu'au cours des années antérieures. Cette tendance à la baisse indique que le prix qu'obtiennent les agriculteurs ne monte pas au même rythme que le pouvoir d'achat du consommateur. Donc, la situation n'est pas statique.

Les exploitants agricoles, de plus en plus étouffés par la situation économique, doivent forcément chercher à suppléer à leur revenu, ce qui entraîne la concentration des ressources agricoles entre les mains d'un groupe de personnes de moins en moins nombreux. Que ce soit à dessein ou pas, c'est une conséquence de la politique gouvernementale que je me passe de discuter pour le moment. Mais c'est un problème.

Aussi, dans plusieurs cas, le prix des terres a été déterminé non pas selon la valeur productive agricole mais selon sa valeur spéculative à des fins autres que l'exploitation agricole, ce qui a empêché l'agrandissement du terrain exploité. Les terres agricoles sont très convoitées ce qui permet à l'exploitant, éventuellement, de prévoir un petit fonds de pension grâce au prix artificiellement grossi auquel il peut vendre sa propriété. Il en résulte que l'exploitant qui poursuit son exploitation et qui désire s'établir est obligé de prendre un emploi ailleurs afin de compléter son revenu parce que ses terres sont insuffisantes.

[Text]

makes it very difficult for the farmer who is trying to remain in farming and become established, and so he is forced into off-farm employment in order to supplement, because his land base is simply too small.

So there are a number of reasons. I do not think there is any one reason, but these are some of them.

And do not forget that farmers are unique in a sense that they have work skills that often are not found in persons who are raised in a city. Because of the nature of the work they do, it is a sort of jack-of-all-trades thing, but they become very skilled in a lot of areas, whether it is in carpentry, mechanics, welding, or whatever. They learn all that on a farm.

Mr. Reid (St. Catharines): They learn how to be handy with the hands.

Mr. Thiesen: They are very handy, and I think in many cases employers in larger towns and cities would hire a farmer who has these skills. So he is competing on the workforce and, in that sense, creating additional pressures on the unemployment situation.

Mr. Reid (St. Catharines): May I ask if you have experienced another trend, and that is the trend to corporate farms? In Saskatchewan, have you had any move to establish corporations so that you can take advantage of corporate deductions and expense accounts, or whatever?

Mr. Thiesen: I think there are family corporations. More and more family farms are incorporating, that is true. But in terms of corporation-owned farms, I do not think it is as extensive here as it is in the central provinces.

Mr. Reid (St. Catharines): In that connection, perhaps Mrs. Driver can answer. I noted that the comment was made that even though the owner of the farm might now pay his spouse a salary, and I am coming down to your great concern about lack of individual income, only 21% of farmers' wives are being recognized as employees and paid a salary. Is anything being done by the farmer's union to expand that opportunity to farm wives to have an income of their own and provide for a pension retirement of their own?

• 1210

Mrs. Driver: There are some differences in philosophy within the farmers' union, because most of us would like to be considered full partners with our husbands and not salaried employees. Some of us feel that way; others feel we have worked hard to get wage recognition through the taxation breaks that were given recently to farmers.

Mr. Reid (St. Catharines): I am not going to infringe on the Saskatchewan Property Rights Act, but have you a family law property act which divides the assets on marriage breakdown or whatever?

Mrs. Driver: Yes, we do at the present time, but I would say there is a law reform commission studying that which may

[Translation]

Donc, il y a plusieurs facteurs. On ne pourrait pas en cerner un seul, mais je vous en ai cités quelques-uns.

Il ne faut pas oublier que les exploitants agricoles sont uniques car ils ont des compétences qu'on ne trouve pas chez les citoyens. De part la nature de leur travail, ils doivent être des hommes à tout faire et deviennent ainsi très compétents dans plusieurs domaines, que ce soit la menuiserie, la mécanique, la soudure ou un autre domaine. Ils apprennent tout dans la ferme.

M. Reid (St. Catharines): Ils apprennent à être habiles de les mains.

M. Thiesen: Très habiles. Souvent, les employeurs dans les grandes et petites villes sont prêts à embaucher un agriculteur avec ses compétences. Ainsi, il est en mesure de faire concurrence sur le marché du travail et, ainsi, à imposer des pressions supplémentaires sur les chômeurs.

M. Reid (St. Catharines): Permettez-moi de vous demander si vous avez connu une autre tendance, celle des fermes incorporées? En Saskatchewan, a-t-on commencé à créer des sociétés afin de profiter des déductions et des indemnités de dépenses et d'autres avantages?

M. Thiesen: Il y a des sociétés familiales. De plus en plus d'exploitations familiales se constituent en société, il est vrai. Quant aux exploitations agricoles appartenant à des sociétés, elles sont moins nombreuses ici que dans les provinces centrales.

M. Reid (St. Catharines): Peut-être que M^{me} Driver pourrait répondre à ma question. Bien que le propriétaire de l'exploitation agricole paie un salaire à sa conjointe, vous vous inquiétez de l'absence de revenu individuel et vous soulignez que seulement 21 p. 100 des fermières sont considérées comme étant employées et rémunérées. Le syndicat des agriculteurs a-t-il pris des mesures pour améliorer la situation des femmes d'agriculteurs en leur permettant d'être considérées comme des salariés et d'avoir leur propre pension de retraite?

Mme Driver: Tous les membres du syndicat n'ont pas la même philosophie. Certaines d'entre nous aimeraient être considérées comme les associés de nos maris, et non comme des employées salariées. Par contre, d'autres estiment que nous avons déjà gagné beaucoup de terrain avec les nouvelles concessions fiscales récemment accordées aux agriculteurs.

M. Reid (St. Catharines): Sans vouloir empiéter sur la Loi des droits de la propriété en Saskatchewan, je me demande si vous avez une loi sur la propriété dans le domaine du droit familial qui prévoit la répartition égale des biens en cas de rupture ou de ce genre de chose?

Mme Driver: Oui, nous en avons une actuellement, mais je crois que l'étude de la Commission de réforme du droit, actuellement en cours, aura une incidence importante sur les

[Texte]

have serious implications for farm women in terms of splitting, because there are changes in the wind.

Mr. Reid (St. Catharines): The brief raised a concern about contribution to the CPP. I do not know how, unless you are a partnership or form a partnership paying into the Canada Pension Plan—are farmers paying anything more into the Canada Pension Plan than any other self-employed person, be he an accountant, dentist, doctor, or whatever else? We talk in terms of the 1.8 per individual, or 3.6 combined. My information is that no one pays more than 3.6, and all self-employed do.

Mrs. Driver: I am going to defer to Mr. Thiesen on this one.

Mr. Thiesen: I think some of them are able to invest up to the maximum and some are not. There is no fixed formula for that. It depends a lot, I think, on their economic circumstances.

Mr. Reid (St. Catharines): If I am allowed another question, Mr. Chairman, I would like to expand a little on the RPAs.

We recognize that farmers are in a segment of our population different and separate from all others. We recognize too that the husband and wife house practically all their income back into those fixtures, those assets on the farm: buildings, bricks, and mortar. That is your retirement pension when it is passed on to the family or sold. The comment was made that as you went, sometimes—and I do notice it is a very large proportion of farmers use the RRSP as a means of providing for retirement benefit. Is that a very popular means of providing some income benefit on retirement? And then as Madam Killens has pointed out, the RPAs are the green paper recommendation, the difference mainly being the locked-in feature.

Do you see the continuation of the RRSP along with the RPA? Should one be substituted for the other? And that comes down to how strongly we believe in the locked-in feature so you would have something on retirement.

Mrs. Driver: First of all, you asked if RRSPs are a common way, an acceptable way, and in wide usage. I think they are a popular form of saving additionally for your retirement years. I really would hesitate about the RPAs, just looking at my own personal situation on our farm. The crisis that Madam Killens said would disappear very often does not, and that liquidity is absolutely essential. So RPAs, while I agree they would be superior, probably would not be as desirable or used as much.

[Traduction]

femmes d'agriculteurs en ce qui concerne le partage des biens; certains changements sont prévus.

M. Reid (St. Catharines): Dans votre mémoire, vous avez soulevé la question des cotisations au RPC. Je ne comprends pas comment, à moins d'être une société ou d'établir une société qui cotise au Régime de pensions du Canada, comment les agriculteurs pourraient cotiser plus au Régime de pensions du Canada qu'une autre personne qui travaille pour son propre compte, qu'il s'agisse d'un comptable agréé, d'un dentiste, d'un médecin ou de n'importe qui d'autre? Normalement, il s'agit de 1,8 par personne, ou de 3,6 pour les revenus combinés. D'après ce qu'on m'a donné à entendre, personne ne paie plus de 3,6, et toutes les personnes qui travaillent pour leur propre compte doivent le faire.

Mme Driver: Je vais demander à M. Thiesen de répondre à votre question.

M. Thiesen: Je pense que certains d'entre eux ont la possibilité de payer le maximum, alors que d'autres ne l'ont pas. Il n'y a pas de formule fixe. Je pense que tout dépend de la situation économique du particulier.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, si vous voulez bien me permettre de poser une autre question, j'aimerais obtenir quelques détails sur les comptes de pensions enregistrés.

Nous savons que les agriculteurs représentent un secteur de la population qui est différente de tous les autres. Nous savons également que l'homme et la femme réinvestissent presque tout leur revenu dans la ferme elle-même, dans ce qui représente leur actif: les bâtiments, les briques, etc. Cela vous permet d'avoir une pension de retraite au moment de donner la ferme à un autre membre de la famille ou de la vendre. Quelqu'un a mentionné que de temps en temps—et je ne crois pas, d'après ce que j'ai pu constater, qu'un grand nombre d'agriculteurs aient recours à ce moyen—on achète un REER pour s'assurer un bon revenu de retraite. Est-ce que ce moyen de s'assurer un revenu de retraite est très populaire parmi les agriculteurs? Et comme Mme Killens vous l'a signalé, le CPE est la recommandation du Livre vert, la principale différence étant la caractéristique d'immobilisation des fonds.

Pensez-vous que les REER peuvent continuer d'être offerts en même temps que le CPE? Est-ce qu'il faudrait remplacer l'un par l'autre? Et encore, il faudrait déterminer si l'on veut absolument conserver la caractéristique d'immobilisation des fonds pour être sûr d'avoir un revenu au moment de la retraite.

Mme Driver: D'abord, vous m'avez demandé si les REER sont considérés comme un moyen acceptable et populaire d'économiser de l'argent pour la retraite. Je pense qu'ils le sont. Mais quant aux comptes de pensions enregistrés, personnellement, j'hésiterais avant de m'engager là-dedans, étant donné ma propre situation dans notre ferme. D'après Mme Killens, les crises de liquidités ne durent pas toujours, mais très souvent, elles durent longtemps, alors que cette liquidité est absolument indispensable. Donc, même si j'ai tendance à croire que les comptes de pensions enregistrés seraient peut-être supérieurs, je ne pense pas qu'ils seraient ni aussi attrayants ni aussi populaires.

[Text]

Mr. Reid (St. Catharines): You are speaking from your experience as a housewife on a farm. Generally speaking, though, do you agree with the locking-in of some contributory benefit throughout the working years so this will be there for retirement?

Mrs. Driver: Generally speaking, yes, I would accept that. But I really hesitate . . .

Mr. Reid (St. Catharines): Then why do you distinguish the farmer's wife?

Mrs. Driver: I did not distinguish between the farmer's wife and the farmer. But I really hesitate about that locked-in thing myself. That is just a personal observation, not a policy of the organization.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Reid.

Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman; and I thank the farmer's union for giving us some distinct problems that we had not anticipated before we came to Regina today.

I think your brief points out the value of task forces being able to travel and meet with people with distinct problems. It is similar to what we heard in Whitehorse and the Yukon in terms of the native population there not being on a money kind of economy but more a land-based one. So we have some distinct problems with meeting retirement incomes there.

• 1215

I think Mrs. Killens and Mr. Reid have dealt with the key areas that you are concerned with.

I would like to maybe deal just briefly with some other aspects in terms of off-farm employment. You indicate in your brief that there may be some difficulty if there is mandating in the private sector for small employers in pension schemes, that that may be an additional burden they may not be able to handle. Are you suggesting that if there was some mandating in the private system that employment off-farm may be decreased because of that?

Mr. Thiesen: No, I do not think employment off-farm would be increased or decreased, particularly. I think it should be pointed out that in terms of small employers the Canada Pension Plan now is mandatory. To then in addition have some additional form of mandatory pension may be difficult for small employers to handle. That is why in terms of protecting part-time farmers or part-time employees—that is, you could call them part-time/full-time or whatever definition you want to give them—their interests may be better served by something that is universal and mandatory like a Canada Pension Plan than leaving it up to the individual employers or mandating them, because you are not sure just what kind of pension plan they may in fact mandate, and not all private pension plans are the same in any event.

[Translation]

M. Reid (St. Catharines): Vous parlez en fonction de votre expérience de femme qui habite dans une ferme, En général, toutefois, êtes-vous d'accord avec le principe d'immobilisation d'une certaine part des cotisations au cours des années pour garantir un certain revenu à la retraite?

Mme Driver: En général, je dirais que oui. Mais j'hésite vraiment . . .

M. Reid (St. Catharines): Alors pourquoi faites-vous une distinction entre les femmes d'agriculteurs et les agriculteurs?

Mme Driver: Je n'ai pas fait de distinction entre la femme d'agriculteur et l'agriculteur. Mais j'hésite vraiment à préconiser cette immobilisation de fonds. Mais c'est mon opinion personnelle; ce n'est pas la politique de notre organisme.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Reid.

Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président; j'aimerais remercier le Syndicat des agriculteurs d'être venu nous parler de leurs problèmes particuliers dont nous n'étions pas au courant avant de venir à Regina aujourd'hui.

Dans votre mémoire, vous dites justement qu'il est très utile que des groupes de travail puissent voyager et rencontrer divers groupes d'intéressés ayant des problèmes particuliers. Dans un certain sens, cela rejoint les remarques qui nous ont été faites à Whitehorse et au Yukon par la population autochtone, dont l'économie n'est pas fondée sur l'argent mais, plutôt, sur la terre. Par conséquent, le problème des revenus de retraite pose un problème très particulier dans ces régions.

Je pense que M^{me} Killens et M. Reid ont déjà posé des questions au sujet des principaux sujets qui vous intéressent.

J'aimerais soulever brièvement certains autres aspects de l'emploi hors ferme. Vous avez dit dans votre mémoire si l'on rend obligatoires les régimes de pension dans le secteur privé, cela pourrait être un fardeau trop lourd pour les petits employeurs. Voulez-vous dire que si le secteur privé était obligé d'avoir une certaine sorte de régime de pension, l'emploi hors ferme pourrait être diminué en conséquence?

M. Thiesen: Non, à mon avis l'emploi hors ferme n'en serait ni augmenté, ni diminué. Je tiens à signaler que le Régime des pensions du Canada est déjà obligatoire pour les petits employeurs. Si on leur impose un régime de pension supplémentaire, cela pourrait leur poser des problèmes. Si l'on veut protéger les agriculteurs à temps partiel, ou les employés à temps partiel, et l'on pourrait les nommer et les définir comme on voudrait, il vaudrait peut-être mieux avoir un régime universel et obligatoire comme le Régime de pensions du Canada, plutôt que de laisser le soin aux employeurs de mettre sur pied leur propre régime, ou de les rendre obligatoires, car l'on ne sait pas quelles sortes de régimes de pension on rendrait obligatoires, et de toute façon les régimes de pension privés varient considérablement.

[Texte]

If the Canada Pension Plan is going to form the basic pension program for mandatory programs for employees, whether they have some farm involvement or otherwise, it may be easier to handle in that way than trying to deal with two different areas. Now I know there are arguments both for and against, but I believe, in terms of things like portability and various other aspects of pension plans, the Canada Pension Plan has more universal application and can be more uniformly handled than can some of the private plans. That is our observation in terms of trying to assess the merits of the two.

Mr. Miller: I wonder if the National Farmers Union has been continuing to make representation to the federal government regarding the income averaging annuities on the sale of a farm. Has that been an ongoing discussion with the Minister of Finance? And have you any response or changes?

Mr. Thiesen: We have had some, yes, but there are other wrinkles coming into this that are perhaps related to this. You may know that Revenue Canada has recently been investigating a number of farm accounts where the farmer has apparently crossed the threshold from full-time farming eligibility in terms of filing income tax to part-time filing or part-time eligibility where he may only claim up to \$5,000 on losses. This has entered into reassessments and has made it very difficult for some farmers to maintain their equity in their farming operations.

I think that creates a whole new ball of wax there in the sense that there are the three classifications: full-time farming where you can write off your total losses; part-time farming where you can write off up to \$5,000; and then of course hobby farming.

But a difficult situation is being created for farmers who have been in full-time farming, and have been recognized as full-time farmers, who have entered into the labour force on a part-time basis and are now being reassessed for off-farm earnings at a time they may have been claiming full-time farm expenses. So there are other problems related to that whole area.

Mr. Miller: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Miller. I agree with you that it has become a very serious problem. At least I know in my area a lot of farmers have really suffered, and sometimes this depends on the on the whim of assessor, too; he might just take a different approach and the farmer is left holding the bag, or left with a requirement of raising a lot of money when it is almost impossible for him to do so.

Mr. Thiesen: Another area, of course, is the problem we have had in the last few years on the farm bankruptcy thing. We talk about a farmer leaving farming using his assets as a retirement plan, but it may in fact be that he will not have any assets when he is forced out of farming and he may not have any pension credits either. That is becoming an increasing problem as well. There are many complex aspects to that whole scene that need to be cleared up.

[Traduction]

Il serait peut-être plus facile si le Régime de pensions du Canada constitue le programme obligatoire de base, qu'il s'agisse d'agriculteurs ou d'autres employés. Je sais qu'il existe des arguments pour et contre cette proposition, mais à mon avis, le Régime de pensions du Canada est meilleur du point de vue de la transférabilité, de l'universalité, et de l'application uniforme que certains des régimes privés. Voilà ce que nous avons constaté en essayant d'évaluer les avantages des deux sortes de régimes.

M. Miller: Je me demande si le Syndicat national des cultivateurs continue de faire des démarches auprès du gouvernement fédéral concernant les rentes à versement invariable lors de la vente d'une ferme. Avez-vous eu des discussions permanentes avec le ministre des Finances? Y a-t-il eu des réponses ou des changements?

M. Thiesen: Nous avons eu certaines réponses, mais il y a d'autres facteurs dont il faut tenir compte. Comme vous le savez peut-être, Revenu Canada a récemment fait enquête sur un certain nombre d'exploitants agricoles qui ne travaillent plus à plein temps, mais plutôt à temps partiel. Cela veut dire qu'il ne peut réclamer plus de 5,000 dollars sur les pertes. Cela a entraîné à de nouvelles cotisations en sorte que certains agriculteurs ont beaucoup de mal à conserver la valeur nette de leur exploitation agricole.

J'estime que cela crée trois catégories d'exploitations agricoles: le fermier à plein temps qui peut radier toutes ses pertes; le fermier à temps partiel qui peut radier jusqu'à 5,000 dollars de pertes; et bien sûr le fermier d'agrément.

Mais des problèmes surgissent lorsque des agriculteurs qui ont été reconnus comme étant des agriculteurs à plein temps, sont entrés dans la population active à temps partiel et reçoivent maintenant de nouvelles cotisations pour l'emploi hors ferme, alors qu'ils réclamaient des dépenses agricoles comme s'ils étaient des agriculteurs à plein temps. Donc cette situation entraîne toutes sortes de problèmes.

M. Miller: Merci.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Miller. Je conviens que le problème est devenu très grave. Je sais que dans ma région, du moins, beaucoup d'agriculteurs ont beaucoup souffert. Parfois tout dépend d'un caprice du responsable de la cotisation. S'il est de mauvaise humeur, par exemple, l'agriculteur peut être obligé de payer beaucoup d'argent, ce qui lui est presque impossible de faire.

M. Thiesen: Depuis quelques années, nous avons également eu le problème des faillites des exploitations agricoles. Nous avons parlé des agriculteurs qui abandonnent leur exploitation agricole et qui se servent de leur actif comme régime de pension. Mais il se peut que les agriculteurs n'aient ni actif ni crédits de pension lorsqu'ils sont obligés d'abandonner leur exploitation agricole. C'est un problème qui devient de plus en plus fréquent. Tout le problème comporte des aspects très complexes qui doivent être réglés.

[Text]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I would like to thank you very much, both of you, for appearing. It has been very interesting listening to you and hearing your comments on pensions. It will be of great assistance to us as the weeks go by.

I declare this portion adjourned until 2.00 p.m.

• 1600

The Chairman: Order, please.

This afternoon we have the Saskatchewan Wheat Pool representatives. We have David Wartman and Ron Kasha.

Perhaps, David, you might want to bring your other colleagues to the table as well. There is no problem if you wish to.

Mr. David Wartman (Director, Human Resources, Saskatchewan Wheat Pool): The other two gentlemen joining us, Mr. Chairman, are Mr. Harold Wenaus and Mr. M. Kereluke.

The Chairman: Very good.

Perhaps for your benefit I will give you some idea of where the other members of our committee are from. On my far left is Mr. Joe Reid, member of Parliament from Ontario. I have on my immediate left Mr. Ted Miller, member of Parliament for British Columbia. We probably will have Mrs. Thérèse Killens coming back shortly. She is a member of Parliament from Quebec. Mr. Dantzer has had to leave for British Columbia.

I am not sure, David, if you were here this morning, but if you can try and keep your overview to around 10 to 15 minutes to allow time for questioning I would appreciate it.

Mr. Wartman: Thank you.

In the brief we are presenting today Saskatchewan Wheat Pool has attempted to express its concerns with or its support for all of the initiatives discussed in the green paper.

However, with respect to the specific concerns of this committee our position is as follows.

Inflation protection: We feel that the priority should not be protecting pensions from inflation; rather, it should be to curb the inflationary spiral, particularly since economic realities may preclude many employers from assuming uncontrolled costs which may accrue as a result of automatic indexation.

Our own history has been one of providing ad hoc increases to our employees through the vehicle of payments made directly by Saskatchewan Wheat Pool rather than the various pension funds in which we participate. While we recognize that such an approach is not necessarily adequate or appropriate in all situations, we believe it does have the advantage of controlling the employer's costs for pensions.

We believe the use of excess interest earnings on pension reserves for pension indexation should be considered further as

[Translation]

Le vice-président (M. Dantzer): Je tiens à vous remercier, tous les deux, de votre comparution. Vos commentaires ont été très intéressants et nous seront très utiles dans les semaines qui viennent.

La séance est levée jusqu'à 14h00.

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît.

Cet après-midi, nous recevons des représentants du Syndicat du blé de la Saskatchewan, qui sont David Wartman et Ron Kasha.

David, vous voudriez peut-être que vos collègues s'assoient à la table avec vous. Nous n'y voyons aucun inconvénient.

M. David Wartman (directeur, Ressources humaines, Syndicat du blé de la Saskatchewan): Les deux autres messieurs qui se joignent à nous sont Harold Wenaus et M. Kereluke.

Le président: Très bien.

Pour votre gouverne, je vais vous dire d'où viennent les autres membres de notre comité. À ma gauche, au bout, il y a M. Joe Reid, député de l'Ontario, à ma gauche immédiate, M. Ted Miller, député de la Colombie-Britannique. M^{me} Thérèse Killens devrait revenir incessamment. Elle est députée du Québec. M. Dantzer a dû nous quitter pour la Colombie-Britannique.

David, je ne sais pas si vous étiez là ce matin, mais si vous pouviez nous faire un exposé de dix à quinze minutes seulement, nous aurions alors du temps pour vous poser des questions.

M. Wartman: Je vous remercie.

Dans le mémoire que nous venons vous présenter aujourd'hui, le Syndicat du blé de la Saskatchewan a tenté d'exprimer les préoccupations et l'appui que suscitent en lui les diverses mesures dont traite le livre vert.

Cependant, pour ce qui est des intérêts particuliers du Comité, notre position est la suivante.

Protection contre l'inflation. La priorité ne devrait pas être de protéger les pensions de l'inflation; on devrait plutôt tenter de contrôler la spirale inflationniste, surtout que les réalités économiques pourraient empêcher beaucoup d'employeurs d'assumer les coûts incontrôlables qui découleraient d'une indexation automatique.

Le Syndicat du blé de la Saskatchewan a toujours consenti des augmentations spéciales à ses employés en leur versant directement de l'argent plutôt qu'en le créditant aux divers fonds de pension auxquels ils participent. Nous admettons que cette façon de faire ne convient pas toujours, mais elle a au moins l'avantage de contrôler ce que coûtent les pensions à l'employeur.

Une autre solution possible au problème serait d'utiliser pour l'indexation des pensions l'intérêt excédentaire perçu sur

[Texte]

one possible approach to solving the problem. However, in light of a concern for equity between generations, combined with the identification of pensions as deferred compensation, there must be a sharing of both investment gains and losses between active and retired members. Since at present retirees do not share in the investment loss, they should expect less than full sharing with respect to gains.

It is our position that the following questions might be responded to prior to determination of a method of protecting pensions from inflation.

First, how much inflation protection is needed, and on what basis should it be calculated?

Should there be a cap on any level of adjustment?

Does the retiree whose pension benefit is \$2,000 per month require the same protection as one whose pension is \$720 per month?

Are there better alternatives to the application of excess interest earnings?

Should we consider providing inflation protection through additional contributions?

Should pensioners be required to make a trade-off for inflation protection such as taking a lesser pension initially for a contractual insulation clause which protects the initial pension against inflation?

Saskatchewan Wheat Pool is opposed to the current proposal. We believe that some form of inflation protection is required but that the method must also provide a more adequate insulation for employers and active plan members against increasing costs.

Mandatory pension arrangements: Saskatchewan Wheat Pool considers that one of the most serious criticisms of the private pension sector is that it does not provide universal coverage. We agree that universal coverage in the private sector is a desirable objective; however, we suggest that legislating mandatory coverage by requiring employers to establish plans should not be a short-term solution. First, we believe that such action would place onerous costs on small employers, who would simply not be in a position to remain in business were they required immediately to establish plans above the CPP. Second, there is not an appropriate method for dealing with the problems associated with that highly mobile sector of the workforce, part-time employees. While the proposed RPAs may offer some solution in that regard, we do not believe that action should be taken until there is an appropriate means of dealing with the problem.

Saskatchewan Wheat Pool has a fundamental disagreement with those who argue that the solution to the lack of universal coverage under private plans is an expansion of the Canada Pension Plan. We see such action as being destructive of the private pension plans and as withdrawing further investment funds from the private sector. If action is to be taken on the

[Traduction]

les réserves des fonds de pension. Toutefois, par souci d'équité entre les générations, et du fait que les pensions sont considérées comme une rémunération différée, les cotisants et les retraités doivent partager à la fois les gains et les pertes d'investissements. Comme, à l'heure actuelle, les retraités ne partagent pas les pertes, ils ne devraient pas s'attendre à récupérer tous les gains.

Il faudrait répondre aux questions suivantes avant de choisir une méthode pour protéger les pensions de l'inflation.

Premièrement, quel degré de protection contre l'inflation est nécessaire, et sur quelle base devrait-elle être calculée?

Devrait-on imposer un plafond à tout niveau de rajustement?

Le retraité dont la pension est de 2,000 dollars par mois a-t-il besoin de la même protection que celui dont la pension est de \$720 par mois?

Y a-t-il d'autres solutions meilleures que l'utilisation des revenus d'intérêts excédentaires?

A-t-on envisagé une indexation grâce à la hausse des cotisations?

Les pensionnés devraient-ils être tenus de donner quelque chose en retour d'une protection contre l'inflation, par exemple en acceptant au départ une pension moindre, sous réserve d'une clause contractuelle protégeant la pension de départ contre l'inflation?

Le Syndicat du blé de la Saskatchewan s'oppose à la proposition actuelle. Nous croyons qu'une forme quelconque de protection contre l'inflation est nécessaire, mais la méthode choisie doit également prévoir une meilleure protection des employeurs et des cotisants contre la hausse des coûts.

Les régimes de pension obligatoires. Le Syndicat du blé de la Saskatchewan croit que l'une des critiques les plus sérieuses des régimes de pension privés, c'est qu'ils ne sont pas universels. Nous admettons que l'universalité des pensions privées est un objectif souhaitable, mais nous croyons que l'adoption d'une loi rendant obligatoire la création de régimes de pension par les employeurs ne devrait pas être une solution à court terme. Premièrement, nous croyons qu'une telle mesure imposerait des coûts beaucoup trop élevés aux petites entreprises, qui ne seraient tout simplement pas en mesure de demeurer ouvertes si on leur imposait la création immédiate d'un régime de pension en sus du R.P.C. Deuxièmement, il n'existe aucune méthode type pour régler les problèmes particuliers à ce segment extrêmement mobile de la main-d'oeuvre active que sont les employés à temps partiel. Les CEP proposés apportent un début de solution, mais nous croyons qu'il ne faut pas prendre de mesures tant que l'on n'aura pas trouvé une solution appropriée au problème.

Le Syndicat du blé de la Saskatchewan est en profond désaccord avec ceux qui prétendent que la solution à l'absence d'universalité des régimes privés serait l'élargissement du Régime de pensions du Canada. Une telle mesure détruirait les régimes de pension privés et siphonnerait davantage d'investissements du secteur privé. S'il faut absolument régler le

[Text]

question of mandatory pensions, we would favour the progressive expansion of private pension plans. If legislative action is to be taken, we suggest that any requirements to expand private pensions must be accompanied by special tax credits to encourage the establishment of plans by those employers whose employees are not now covered.

However, any government-sponsored initiatives to encourage the growth of private sector pensions must have due consideration for the current state of the economy.

The financing of the CPP: As is the case with many organizations and individuals today, Saskatchewan Wheat Pool is concerned by the suggestion that the Canada Pension Plan may be the most underfunded pension plan in existence. Projections that have been made that indicate contribution levels to the CPP will have to be raised to triple the present level within the next few decades cause particular concern. If in fact the CPP is underfunded, then perhaps part of that underfunding must be due to underinvestment through the practice of lending CPP funds to the provinces at concessional or unrealistic rates.

The other reason for underfunding is that the present beneficiaries of the plan have not paid for the benefits they are receiving. It is unfair to expect future generations to pay for anything but their own benefit.

We do not condemn the lending of CPP funds to the various provincial governments, but we would want assurance that the price of the borrowing is no less than the borrower would have to pay if he borrowed at market interest rates.

We are in agreement with those who advocate that the true costs of the CPP must be determined and that the contribution rates be increased gradually until the benefits under the plan have been fully funded by those who are and will be receiving them.

Until this balance in funding is achieved we suggest that there be no increase in benefits. We realize that this will be an unpopular move which will test the mettle of parliamentarians. However, the solvency of private pension plans must be tested periodically through actuarial evaluations and when deficiencies are uncovered regulations require that steps be taken immediately to restore the solvency. We believe that similar legislative requirements should be applied to the CPP.

In terms of women and spousal benefits, in recent years we have seen a proliferation of arguments in favour of the provision of home-maker pensions and, more recently, allowing provisions for drop-out during the years of child rearing.

Saskatchewan Wheat Pool has no disagreement with those concepts but is concerned that they not be added to the Canada Pension Plan as a welfare benefit. If such benefits are to be provided through the Canada Pension Plan, then we firmly believe it must be done on the basis of full funding.

[Translation]

problème des pensions obligatoires, nous préférierions qu'on élargisse progressivement les régimes de pension privés. Si une loi doit être adoptée, nous suggérons que toute obligation d'élargir les pensions privées s'accompagne de crédits fiscaux spéciaux pour encourager la création de tels régimes par les employeurs dont les employés ne sont pas déjà protégés.

Cependant, toute mesure prise à l'initiative du gouvernement afin de favoriser la multiplication des pensions dans le secteur privé doit tenir compte de la conjoncture économique actuelle.

La capitalisation du R.P.C. Comme c'est le cas de beaucoup d'organismes et de particuliers en ce moment, le Syndicat du blé de la Saskatchewan est très soucieux lorsqu'il entend dire que le Régime de pensions du Canada est peut-être le régime de pensions le moins bien capitalisé à l'heure actuelle. Les projections faites, qui indiquent que les taux de cotisation au R.P.C. devront être triplés d'ici les prochaines décennies, nous inquiètent plus particulièrement. Si, de fait, le R.P.C. est mal capitalisé, peut-être est-ce dû en partie au mauvais investissement que constitue l'usage de prêter les fonds du R.P.C. aux gouvernements provinciaux, à des taux d'intérêt vraiment irréalistes.

Une autre cause de ce problème, c'est que les prestataires actuels du régime n'ont pas payé pour la pension qu'ils reçoivent. Il est injuste de demander aux générations futures de payer pour autre chose que pour leur propre pension.

Nous ne voulons pas condamner les prêts de fonds du R.P.C. aux divers gouvernements provinciaux, mais nous voulons être certains que le coût de ces emprunts n'est pas inférieur à celui des emprunts faits aux taux d'intérêt du marché.

Nous sommes d'accord avec ceux qui préconisent le calcul des coûts véritables du R.P.C., de même que la hausse graduelle des taux de cotisation jusqu'à ce que les pensions aient été pleinement financées par les prestataires actuels et futurs.

Tant que cet équilibre n'aura pas été atteint, nous croyons que les pensions ne devraient pas être augmentées. Nous nous rendons bien compte que ce serait là une décision peu populaire, qui mettrait à l'épreuve le courage des parlementaires. Tout comme la solvabilité des régimes privés de pension doit être vérifiée périodiquement par des évaluations actuarielles, et comme les règlements imposent la prise de mesures immédiates dès que des lacunes sont découvertes, les mêmes exigences légales devraient s'appliquer au R.P.C..

Quant aux femmes et aux pensions des conjoints, depuis quelques années, nous assistons à la prolifération des arguments en faveur des pensions pour les femmes au foyer et, dernièrement, on argumente en faveur d'une clause d'exemption pour les soins aux jeunes enfants.

Le Syndicat du blé de la Saskatchewan n'a rien contre ces concepts, mais il craint que cela n'équivale à une prestation d'aide sociale versée par le Régime de pensions du Canada. Si l'on a l'intention de verser de telles pensions, nous croyons que le Régime de pensions du Canada doit disposer de tous les fonds nécessaires.

[Texte]

In terms of home-maker pensions, this means that the spouse of the home-maker would be required to make both the employer and employee contributions on behalf of that home-maker. If the CPP is to operate as a pension plan and not another government welfare program, it is absolutely imperative that any benefits that are provided through the plan be funded benefits.

Sex discrimination in pension benefits: Saskatchewan Wheat Pool agrees with the proposals to remove from all pension plans any discrimination on the basis of sex. For years mortality tables have been melded to pool the risk for various different groups, and it is simply one step further, then, to develop unisex tables so that all individuals are treated equally.

While we understand the arguments relative to reduction in benefits associated with such an action, we believe that it is imperative that individuals in our society be treated on an equal basis and that such equal treatment should be a basic principle of pension plans.

Splitting pension benefits upon marriage dissolution: Saskatchewan Wheat Pool agrees with the principle of splitting pension benefits earned during marriage upon its dissolution. Pension accruals are, for all intents and purposes, income earned during the period of the marriage. However, instead of being discretionary income they represent mandatory savings. We are concerned, however, that such splits not be accomplished through the vehicle of a mechanistic formula or a 50-50 split. Since we are going to include these accrued amounts as assets, they should be divided on the same basis as other assets accrued during the term of a marriage.

Survivor benefits to a spouse upon death after retirement: Saskatchewan Wheat Pool is in agreement with those who suggest that all plans be required to offer a joint and last survivor benefit as one of the options under the plan. However, we do not believe that taking a pension on the joint and last survivor basis should be mandatory. We suggest, rather, that it should be up to the choice of the retiree and spouse to select which pension option is the most viable in their own situation.

Spousal benefits upon death prior to retirement: Saskatchewan Wheat Pool is opposed to the automatic inclusion of a death benefit in pension plans. We believe that the provision of a reasonable income to survivors can better be handled through the vehicle of group life insurance. When these funds are combined with the return of members' contributions plus interest it can be demonstrated that the survivors will in most cases be able to obtain a better income than could be provided by a pension plan death benefit. We believe it is clear that this income can be provided more effectively and economically than by a death benefit from a pension plan.

[Traduction]

Quant aux pensions pour les femmes au foyer, cela signifie que le conjoint serait tenu de verser à la fois les cotisations de l'employeur et de l'employé pour sa femme. Si le R.P.C. doit être administré comme un régime de pension et non pas comme un programme d'assistance sociale du gouvernement, il faut absolument que toute pension versée par le régime ait été financée.

La discrimination sexuelle dans le calcul des pensions. Le Syndicat du blé de la Saskatchewan est en faveur des recommandations voulant qu'on supprime des régimes de pension toute discrimination fondée sur le sexe. Depuis des années, les tables des taux de mortalité sont fondues afin de combiner les risques des divers groupes; il n'y a donc qu'un pas à faire pour calculer des tables unisexes afin que tous soient traités de la même façon.

Nous comprenons les arguments voulant justifier la diminution des pensions dans un tel cas, mais nous croyons impérieux que tous les membres de notre société soient traités de la même façon, ce qui devrait être un principe de base des régimes de pension.

Le partage des crédits de pension au moment de la dissolution du mariage. Le Syndicat du blé de la Saskatchewan est d'accord en principe avec le partage des crédits accumulés durant le mariage, au moment de la dissolution de celui-ci. Ces crédits sont, à toutes fins utiles, l'équivalent d'un revenu gagné durant le mariage. Toutefois, il s'agit d'épargnes obligatoires et non facultatives. Nous préférierions cependant qu'un tel partage ne se fasse pas moitié-moitié ni suivant une formule mécaniste. Comme ces crédits seront comptés parmi les avoirs, on devrait les partager de la même façon que les autres avoirs accumulés durant le mariage.

Les prestations au survivant versées au conjoint après la mort du retraité. Le Syndicat du blé de la Saskatchewan est d'accord avec ceux qui proposent que tous les régimes soient tenus d'offrir l'option d'une pension au survivant. Mais nous ne croyons pas que ce devrait être là une formule obligatoire. Nous suggérons plutôt de laisser au retraité et à son conjoint le choix de la formule qui leur convient le mieux.

Les prestations au conjoint lorsque le cotisant décède avant la retraite. Le Syndicat du blé de la Saskatchewan s'oppose à ce qu'une prestation de décès figure automatiquement dans tous les régimes de pension. Nous croyons qu'il vaut mieux assurer un revenu raisonnable au survivant par une assurance-vie de groupe. Si l'on additionne ce montant à celui des cotisations plus intérêts au régime de pension, on peut facilement prouver que les survivants pourront s'assurer un meilleur revenu que s'ils recevaient une prestation de décès versée par le régime de pension. A notre avis, il est évident que ce revenu peut être fourni plus efficacement et plus économiquement que sous forme d'une prestation de décès versée par un régime de pension.

• 1610

Survivor benefit upon remarriage: The Saskatchewan Wheat Pool does not support the idea that surviving spouses should forfeit their right to survivor benefits. The benefit

La pension au survivant après son remariage. Le Syndicat du blé de la Saskatchewan n'est pas d'accord pour que les conjoints survivants perdent leur droit à leur pension. La

[Text]

should continue to the surviving spouses in accordance with the optional form of retirement or death benefit chosen by the plan member.

In summary, the position of the Saskatchewan Wheat Pool with respect to the various elements discussed in the green paper is as follows:

1. The provision of retirement income is a jointly shared responsibility of the individual, the employer and the government.

2. The government has a responsibility to provide a basic minimum level of retirement income through tax-supported, government-sponsored programs.

3. All pension benefits should provide a joint- and last-survivor benefit option which can be elected by the employee and spouse.

4. We agree that some form of inflation protection should be provided, but not on the basis of any purely mechanistic formula, such as that discussed by the green paper.

5. Retirement income should be provided as part of the employee's total compensation package and costs must be both known and controlled.

6. Employees and employers should participate jointly in the management of the pension plan fund.

7. The role of the government is not to lead the country in terms of benefits it provides its employees, but rather to conform to the marketplace. Government should be required to act within the same constraints that are placed on private sector pension funds and investments.

8. Further, through tax incentives, the government should encourage the expansion of private sector pensions.

9. We do not agree with the provision of death benefits through the vehicle of a pension plan.

10. We do not support the automatic splitting of pension credits at marriage dissolution.

11. We oppose the forfeiture of pension benefits upon remarriage.

12. We support the provision of homemaker pensions only where such pensions are fully and properly funded.

13. We do not support the child rearing drop-out provision unless there is a full funding review and we are assured that such a provision is fully funded rather than the provision of a social or welfare benefit through the vehicle of a pension plan.

14. We agree that pensions must be made portable and suggest two possible alternative methods.

15. We endorse earlier vesting and suggest five years' service is the appropriate time.

[Translation]

pension devrait continuer d'être versée au survivant, conformément au choix exercé par le cotisant soit d'une pension de retraite, soit d'une prestation de décès.

En résumé, voici la position du Syndicat du blé de la Saskatchewan sur les divers points discutés dans le livre vert:

1. Les revenus de retraite sont la responsabilité conjointe du particulier, de l'employeur et du gouvernement.

2. Le gouvernement a la responsabilité d'assurer un minimum élémentaire de revenu de retraite par des programmes parrainés par le gouvernement et financés par les impôts.

3. Tous les régimes de pension devraient prévoir, au choix de l'employé et de son conjoint, la possibilité d'une pension pour les deux conjoints et d'une pension au survivant.

4. Nous croyons qu'une certaine forme de protection contre l'inflation doit être assurée, mais pas suivant une formule purement mécaniste, comme celle étudiée dans le livre vert.

5. Le revenu de retraite doit faire partie de la rémunération globale de l'employé et les coûts doivent en être à la fois connus et contrôlés.

6. Les employés et les employeurs devraient participer conjointement à la gestion du fonds de pension.

7. Le rôle du gouvernement n'est pas d'assurer la meilleure pension au pays à ses employés, mais plutôt de suivre les tendances du marché. Le gouvernement devrait être obligé de se plier aux mêmes contraintes que celles imposées aux fonds de pension privés et à leurs investissements.

8. En outre, le gouvernement devrait encourager par des mesures fiscales l'élargissement des pensions privées.

9. Nous sommes contre l'inclusion d'une prestation de décès dans les régimes de pension.

10. Nous sommes contre le partage automatique des crédits de pension au moment de la dissolution du mariage.

11. Nous nous opposons à la perte des pensions au moment du remariage.

12. Nous sommes en faveur de pensions pour les femmes au foyer, dans la mesure où ces pensions sont pleinement financées.

13. Nous nous opposons à la clause d'exemption pour l'éducation des enfants, à moins que la capitalisation soit vérifiée et qu'on puisse nous garantir que ces pensions sont pleinement financées et non pas une sorte de prestation du bien-être social donnée sous forme de pension.

14. Nous croyons que les régimes de pension devraient être transférables et nous suggérons à cette fin deux méthodes possibles.

15. Nous sommes favorables au raccourcissement de la période de dévolution et nous croyons que cinq ans d'ancienneté serait un délai approprié.

[Texte]

16. We support proposals of a thorough funding review of the CPP by a qualified team of experts.

17. We support those who advocate the proposal that the true costs of public service pensions must be fully and accurately established in order to ensure that such pensions are realistic and in line with the pension market in Canada.

18. We endorse the proposals calling for the provision of greater information disclosure to members.

19. We support the removal of sex discrimination for both pension plans and annuities.

20. We agree that plan members must be provided with greater protection in the event of plan termination.

21. We suggest that the federal government must take the initiative to develop consistency of pension legislation across all jurisdictions in Canada.

And finally, we suggest that pension reform must occur only within the framework of current economic resources of the country. To place unnecessary strain on those resources at this time will defeat both the intent of pension reform and the recovery of our economy and none of employees, employers or the government will benefit from such occurrences.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Wartman, for your presentation here this afternoon. I must admit you did not miss much in terms of the green paper; you have commented pretty well on all the areas.

Before I open up for questioning by the other members, I want to explore to some detail your feelings about the private pension plan system and what we can be doing in terms of recommendations, because a lot of the criticisms about the pension policy that we have in existence now is that the private pension plans have failed miserably in the sense that 20 years ago, when the Canada Pension Plan was introduced, the idea was to keep it low, 25% of the average industrial wage, allow the private sector to take up the slack, if you will. Yet here we are faced with a situation, almost 20 years later, where there has not been significant improvement in the coverage area. I know in your brief you suggest we should give some more tax incentives in that area. I do not know why, but we have given tax incentives and they have not picked up the slack, and I am wondering why we would not just mandate private pension coverage.

Mr. Wartman: The problems that one sees in mandating private pension plan coverage is that, essentially, unless you can build into legislation some means of taking into consideration the individual circumstance of an employer, it may place a lot of employers in a very tenuous position, and I am not arguing that the employer should keep his business operating necessarily at the expense of the employees. If, for example, you were to go back to Ottawa and we were to see legislation in the spring that said that on April 1, 1984, all private sector

[Traduction]

16. Nous sommes favorables aux suggestions demandant une vérification exhaustive de la capitalisation du R.P.C. par une équipe d'experts compétents.

17. Nous sommes d'accord avec ceux qui préconisent que tous les coûts véritables des pensions de la fonction publique soient calculés avec précision, afin qu'on puisse être certain que ces pensions sont réalistes et conformes au marché canadien des pensions.

18. Nous sommes favorables aux suggestions voulant que davantage de renseignements soient divulgués aux cotisants.

19. Nous sommes en faveur de la suppression de la discrimination sexuelle dans les régimes de pension et les rentes.

20. Nous convenons que les cotisants doivent être mieux protégés dans l'éventualité où leur régime disparaîtrait.

21. Nous croyons que le gouvernement fédéral devrait prendre l'initiative d'uniformiser les diverses lois sur les pensions dans toutes les juridictions canadiennes.

Enfin, la réforme des pensions doit se faire uniquement dans le cadre des ressources économiques actuelles du pays. Drainer inutilement ces ressources à ce moment-ci nuirait à la fois à l'esprit de la réforme des pensions et à notre reprise économique, et ni les employés, ni les employeurs ni le gouvernement n'en tireraient profit.

Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Wartman, de votre exposé de cet après-midi. Je dois avouer qu'il n'y a pas grand-chose du livre vert qui vous a échappé, car vous en avez abordé presque tous les points.

Avant de céder la parole aux autres membres du Comité, je désirerais connaître en détail ce que vous pensez des régimes de pension privés et des recommandations que nous devrions faire, parce que beaucoup, jusqu'à présent, ont critiqué l'échec lamentable des régimes de pension privés, puisqu'il y a 20 ans, quand le Régime de pensions du Canada a été créé, on voulait que la prestation soit faible, c'est-à-dire à peu près 25 p. 100 du salaire industriel moyen, pour laisser le secteur privé combler la différence, si vous voulez. Et pourtant, presque 20 ans plus tard, on se rend compte que la protection ne s'est pas tellement améliorée. Dans votre mémoire, j'ai vu que vous suggériez que nous accordions de nouveaux avantages fiscaux. J'ignore pourquoi, mais nous avons déjà consenti des avantages fiscaux, et pourtant, le secteur privé n'a pas comblé la différence. Ne serait-il pas plus simple, alors, de rendre obligatoires les régimes de pension privés?

M. Wartman: Si l'on rend les régimes de pension obligatoires, le problème, c'est qu'à moins de pouvoir prévoir dans la loi la prise en considération des conditions particulières des divers employeurs, on risque de placer beaucoup d'entre eux dans une situation assez précaire. Je ne prétends pas que l'employeur doive faire fonctionner son entreprise aux dépens des employés. Par exemple, si vous deviez proposer une loi, le printemps prochain, qui obligerait, à partir du 1^{er} avril 1984, tous les employeurs du secteur privé au Canada à créer un régime de

[Text]

employers in Canada will establish a pension plan to cover their employees, I think the problems associated with that, the problems that we operating in the private sector would face, would be substantial.

I guess in that sense we do not have any more on which to base that feeling than perhaps you do. I recognize the problem and it has to be dealt with, but to try to find a way of dealing with it that does not impose onerous costs on employers and at the same time provide a benefit for the employee . . . Do you have . . . ?

Mr. Kereluke (Saskatchewan Wheat Pool): I guess the other concern is one of what size of private company or limited partnership, or partnership, or an individual small business you are dealing with. I think what David is trying to say is that the majority of companies in that class would have extreme difficulty in establishing a plan, first off for a limited number of employees, and secondly, perhaps facing the fairly significant costs associated with such a plan because it is not broadly enough based in order to provide some level of protection, that commitments under a plan would not force the company into bankruptcy. That is, I think, behind the concern; that it depends a lot on the size of the organization.

The Chairman: But, I mean, that could be accomplished. The reason I am asking these questions is because the business community on pension policy addressed our committee in Ottawa and we are having a rerun with them next week in Toronto. Clearly there is a separation even within the business community. You have employers who have pension plans for their employees and everything in this green paper is going to add costs to them, and yet we still have not addressed the problem of coverage, which is the fellow who is . . . I mean, the problem in this country is not so much the employer who has a pension plan for his employees, he has been in that way, I suppose, socially progressive.

Mr. Wartman: The thing that is probably scary about it are the two extremes that we look at—on the one hand the extreme that is being advocated by some of expanding the Canada Pension Plan to the extent that it covers everybody who is not now covered in a private pension plan; and the other extreme of continuing the way we are with a significant portion of the private sector uncovered. You know, the solution, and it is no help obviously to the committee, lies somewhere between.

The major problem, probably, for most private sector employers looking at a pension plan is not necessarily going to be the current service, it is going to be the significant costs associated with having to pick up any past service. You know, if you have a group of only 10 employees who have been with you an average of 15 or 20 years, there is a pretty significant cost associated with covering them for that back service.

The Chairman: Oh, I agree; no suggestion has been made that it be retroactive. In other words, it would be along the lines of a money purchase plan to be instituted.

Some of the criticisms, I suppose, of the Canada Pension Plan have been validated in the sense of past history, what has occurred with it. One thing that has been consistent, though, is

[Translation]

pension pour leurs employés, le secteur privé ferait face à de graves problèmes de fonctionnement.

En fait, notre sentiment n'est pas davantage étayé que le vôtre. Je suis conscient du problème et je sais qu'il faut le régler, mais il faudrait essayer de trouver une solution qui n'impose pas des coûts exorbitants aux employeurs, mais qui assureraient un certain avantage à l'employé. Avez-vous . . .

M. Kereluke (Syndicat du blé de la Saskatchewan): Cela dépend également de l'envergure de l'entreprise ou de l'association en cause. David essaie simplement de dire que pour la majorité des sociétés de cette catégorie, il serait extrêmement difficile de créer un régime, premièrement, pour un nombre limité d'employés, et deuxièmement, à cause des coûts assez élevés d'un régime dont les cotisants ne sont pas assez nombreux pour pouvoir assurer un certain degré de protection sans que les engagements du régime n'accablent la compagnie à la faillite. En fait, cela dépend beaucoup de l'envergure de l'organisation.

Le président: Ce serait donc faisable. Je pose ces questions parce que les gens d'affaires sont venus discuter avec nous, à Ottawa, de la politique des pensions, et nous devons les rencontrer de nouveau à Toronto, la semaine prochaine. Il semble donc y avoir nettement divergence au sein même des gens d'affaires. Certains employeurs offrent déjà des régimes de pension à leurs employés et les propositions du livre vert ne feront que leur imposer des coûts supplémentaires. Pourtant, nous n'avons pas encore réglé le problème de la protection. Le problème, au pays, ce n'est pas l'employeur qui offre un régime de pension à ses employés, puisque lui s'est montré plutôt progressiste.

M. Wartman: Ce sont les deux extrêmes qui effraient. D'un côté, vous avez ceux qui préconisent l'élargissement du Régime de pensions du Canada, afin qu'il assure tous ceux qui n'ont pas de régime de pension privé, et à l'autre extrémité, il y a ceux qui voudraient que rien ne change, et donc, qu'une grande partie des employés du secteur privé ne soient pas protégés. La solution se trouve quelque part à mi-chemin entre ces deux extrêmes, ce qui ne va évidemment pas vous aider.

Pour la plupart des employeurs du secteur privé qui envisagent de créer un régime de pension, les années d'emploi actuelles ne poseront pas le principal problème; on craindra plutôt ce que risquent de coûter toutes les années d'ancienneté passées. Si une entreprise a une dizaine d'employés qui comptent chacun quinze à vingt ans d'ancienneté, la couverture des années passées pourrait coûter très cher.

Le président: Je suis d'accord. Personne n'a d'ailleurs suggéré que ce soit rétroactif. Autrement dit, ce serait plutôt comme un régime de souscription au comptant.

Certaines des critiques du Régime de pensions du Canada sont justifiées, étant donné tout ce qui s'est passé. Une chose est certaine, c'est que les frais administratifs du Régime de

[Texte]

that in terms of delivering the service, the administrative costs of the Canada Pension Plan are significantly lower than any other one in private existence. And if we were going to go to an expansion—let us assume that world for a moment—we could do it either through the private pension system—through an RPA model, if you will, where employers if they meet it can opt out, but if they do not they have to at least meet the minimum... or we could go by what we would call a fully funded Canada Pension Plan II above the existing one, but make it fully funded and allay the concerns of the business community by saying “All right, all of those funds you would have access to”, not have a totally different funding mechanism than has presently existed under the Canada Pension Plan to this point. Do you have any comments on that?

Mr. Wartman: I guess, having not really considered that as an organization, it is difficult to comment on it from that perspective; but looking at it from a practical and a personal viewpoint, if that money is going to be retained in the private sector, or is going to be subject to the same kinds of restraints that private sector pension plans are subject to, then that alternative is less distasteful than what might be the other option of simply continuing with a Canada Pension Plan where the funds are lent to governments, etc.

• 1620

It is a dilemma I find very difficult to respond to. While I agree we have to do something and there is a strong onus on private-sector employers to take some action, probably that method you suggest, from my perspective, is better than some of the others we have heard.

As you know, most of the defined benefit pension packages that employers make available to their employees are based largely on a 35-year work career. A lot of them are 2% per annum, so it replaces 70%. In terms of our development of the rules for the Canada Pension Plan, we design it on the basis of a 47-year work career. I am just wondering offhand, because of this new emerging work pattern that we now see happening, the work sharing, high degrees of unemployment for large numbers of Canadians, in the immediate future, at any rate, why we would not make a recommendation to put that into perspective in the Canada Pension Plan; make it based on a 35-year work career for purposes of determination of your average.

Would you have any objections to that? That would eliminate—I know you have some concern about your child drop-out, because it does add cost to it. Others have suggested, though, it really should be based on the same as we do in the private sector, which is a 35-year work career, and that would eliminate 12 years in which Canadians can, because of unemployment or because of dropping out to raise children, or for that matter for looking after disabled in the home, flexibly choose any 12 years they want out of it, so it is not computed as part of their pension. What is your feeling on that?

A Witness: I guess my personal opinion would be that is probably a good direction to go in, because we are stressing in our submission that the pension programs in the country should be an integrated program of all forms. So if you have a

[Traduction]

pensions du Canada sont sensiblement inférieurs à ceux de tous les régimes privés. Si nous devons donc l'élargir, nous pourrions soit choisir les régimes privés—par exemple, s'inspirer des C.E.P. en permettant aux employeurs de se retirer s'ils répondent à certaines exigences, sinon de respecter au moins le minimum—ou nous pourrions choisir une sorte de Régime de pensions du Canada numéro 2, parfaitement capitalisé, qui viendrait s'ajouter au premier et qui ferait disparaître les craintes du monde des affaires, puisque le mécanisme de financement serait le même que celui du Régime de pensions du Canada actuel et que les entreprises pourraient avoir accès à tous ces fonds. Qu'en pensez-vous?

M. Wartman: Comme notre organisme n'a pas étudié la question de ce point de vue, il m'est difficile de commenter. Toutefois, personnellement et d'un point de vue pratique, si cet argent doit demeurer entre les mains du secteur privé, ou si les mêmes contraintes que celles imposées aux régimes privés doivent être respectées, la solution laisserait un goût moins amer que si l'on devait simplement continuer à cotiser au Régime de pensions du Canada, dont les fonds sont prêtés aux gouvernements, etc.

C'est un dilemme que j'aurais énormément de mal à résoudre. Je conviens qu'il nous faut faire quelque chose et qu'on presse les employeurs du secteur privé à agir, probablement en adoptant la méthode que vous suggérez, car, d'après moi, elle est meilleure que d'autres dont on nous a parlé.

Vous n'êtes pas sans savoir que la plupart des régimes à prestations définies offerts par les employeurs à leurs employés reposent en général sur une carrière de 35 années. La plupart du temps, on gagne 2 p. 100 par année d'emploi, donc 70 p. 100 du salaire au bout du compte. Aux fins du Régime de pensions du Canada, le nombre d'années d'emploi serait de 47. Je me demande, à cause des nouvelles habitudes qu'on peut maintenant constater, dont le partage des emplois, le taux élevé de chômage touchant bon nombre de Canadiens, dans l'avenir immédiat au moins, pourquoi ne recommanderions-nous pas de tenir compte de cela pour le Régime de pensions du Canada et, par conséquent, de calculer la moyenne gagnée pour seulement 35 années de travail.

Auriez-vous des objections à cela? Je sais que vous craignez la clause d'exemption pour l'éducation des enfants, parce que cela entraînerait des coûts supplémentaires. D'autres aussi ont suggéré que le nombre d'années d'emploi devrait être le même que dans le secteur privé, c'est-à-dire 35, ce qui éliminerait 12 ans que les Canadiens pourraient faire soustraire à cause du chômage, du retrait du marché du travail pour élever les enfants, pour s'occuper d'un handicapé à la maison, etc.; ces années ne seraient pas prises en considération pour le calcul de la pension. Qu'en pensez-vous?

Un témoin: Personnellement, je crois que ce serait probablement la bonne voie, parce que nous insistons beaucoup dans notre mémoire sur le fait que les régimes de pensions, au Canada, devraient composer un programme intégré. Si donc

[Text]

common base on which they are all funded or developed, then that suggestion has a lot of merit.

A Witness: Just to look at perhaps the other side of that briefly, on the one hand I think a private pension plan has to be directed at employees staying with the single employer, whereas the Canada Pension Plan obviously does not have to deal with that situation, and that may well be an argument for not standardizing on the basis of 35 years. We have recently taken action to make our own pension plan more portable for people who are not locked into it but who are vested, and that is based on the philosophy that people should have a pension for each period of service they have during their work life. If you do not consider that under the Canada Pension Plan and you say we will not use these 47 years—and most of us do work very close to that during our lives—I do not know what you could do to the plan itself, but that may be a reason for retaining those 47 years.

The Chairman: I have one other line of questioning, on the inflation protection. Most business groups come before us and they say there is no possibility of retroactively recommending some degree of inflation protection, which is recommended in the green paper, and they are also saying that even in the future the formula is not workable. I notice you are in favour of some but not the formula that has been described. Do you not agree, though... and I have said this to the business community—if the formula in the green paper is not acceptable to the business community and the zero protection is a non-starter for discussion purposes, what could you live with? What is your idea of an indicator that everybody could live with?

A Witness: We currently have a combination in our pension plan, and that is that we use the base of the excess interest earnings with a cushion. I do not know exactly what our actuaries use. I think it is something in the neighbourhood of 6% and a cushion then of 2%, so if our plan is earning 11% or 12%, then you have 3% or 4% or 5%, I suppose, that is excess earnings or could be characterized as excess earnings; and the trustees of our plan, which include both management and employees, will then review the plan and make a recommendation to our board of directors on how those excess earnings should be applied to pensions.

I guess that is part of the reason that we suggest there is a question about whether excess earnings should be applied equally to somebody who earns a pension of \$2,000 a month and somebody who earns a pension of only \$720 a month. We feel we can deal with those kinds of situations. We can respond to the retirees who may be at the lower end of the income scale by using that approach; whereas if we have a straight mechanistic formula that dictates how we will apply that, then we do not have that flexibility. If we were to make a recommendation on a specific means of doing it, we would probably recommend what we have in our own plan.

The Chairman: You are interested in that standpoint. We have had actually employers who come before us and claim that they do not look at it as a deferred wage. Clearly if it is a deferred wage, that has a number of connotations throughout

[Translation]

tous les régimes reposent sur une même base, votre suggestion a beaucoup de mérite.

Un témoin: Je crois d'une part qu'un régime de pensions privé doit s'adresser aux employés qui travaillent toute leur vie pour le même employeur, tandis que le Régime de pensions du Canada n'a pas à faire face à la même situation. Cela pourrait donc être un argument à l'encontre d'une uniformisation à 35 ans. Récemment, nous avons décidé de rendre notre propre régime de pensions plus facilement transférable pour ceux qui peuvent retirer leurs fonds même s'ils ont déjà acquis un droit à la pension. Nous partons du principe que les gens devraient mériter une pension pour chacune de leur période d'emploi. Si vous n'en tenez pas compte pour le Régime de pensions du Canada et si vous décidez de ne pas tenir compte des 47 années de travail—la plupart d'entre nous vont travailler presque aussi longtemps dans leur vie—j'ignore ce que cela signifierait pour le régime même, mais je crois que ce pourrait être une raison de maintenir cette période de 47 ans.

Le président: Je voudrais passer maintenant à la protection contre l'inflation. La plupart des gens d'affaires qui ont comparu ont dit qu'il était impossible de recommander un degré quelconque de protection rétroactive contre l'inflation, comme le fait le livre vert. Ils ont affirmé que la formule n'était même pas applicable dans l'avenir. Je remarque que vous êtes favorables à une telle protection, mais pas suivant la formule exposée. Comme je l'ai dit à ces gens d'affaires, si la formule du livre vert est inacceptable pour vous, et comme on ne peut baser la discussion sur une protection nulle, quel compromis accepterait-on? D'après vous, quelle sorte d'indice pourrait accommoder tout le monde?

Un témoin: Pour notre régime de pensions, nous avons une combinaison de formule, puisque nous utilisons la base des revenus d'intérêts excédentaires en y ajoutant un coussin. J'ignore le détail des calculs de nos actuaires. Je crois que c'est quelque chose comme 6 p. 100 et un coussin de 2 p. 100. Par conséquent, si notre fonds gagne 11 p. 100 ou 12 p. 100, jusqu'à 5 p. 100 des revenus pourraient être jugés excédentaires. Les fiduciaires de notre fonds, qui comprennent à la fois des gestionnaires et des employés, revoient alors le régime et recommandent à notre conseil d'administration la façon dont ces revenus excédentaires devraient s'appliquer aux pensions.

Voilà en partie pourquoi nous nous demandons si les revenus excédentaires devraient s'appliquer de la même façon à ceux qui reçoivent une pension mensuelle de 2,000 dollars et à ceux qui en reçoivent une de seulement 720 dollars. Nous croyons que notre formule nous permet de faire face à ce genre de situation. Nous sommes en mesure d'aider les retraités qui se trouvent au plus bas échelon de revenu, alors que si nous avions une simple formule mécaniste dictant tout dans le détail, nous n'aurions plus aucune latitude. Si nous devions recommander une façon précise de procéder, nous choisirions probablement la formule choisie pour notre propre régime.

Le président: Vous vous intéressez à ce point de vue. Nous avons effectivement entendu des employeurs prétendre devant nous qu'ils ne considéraient pas la pension comme une rémunération différée. S'il s'agit bel et bien d'un salaire

[Texte]

our recommendations; and if not, that determines a whole setup of new parameters as well. You evidently feel that way; otherwise you would not have this joint trusteeship, if you will. Many companies suggest they have to bear the whole risk of the pension; it is a risk they assume, so it is only their responsibility and not that of the employees.

A Witness: We still have that risk, and we still have to pay the costs associated with that. But I guess we feel the employees have a responsibility in managing that pension plan as well, and that is probably why we share it with them.

The Chairman: Mr. Miller. I have taken up enough time, I suppose.

Mr. Miller: I want to welcome the Saskatchewan Wheat Pool as well.

You have 4,000 members in the Wheat Pool, your brief indicates. How many of those would be women?

A Witness: Twenty-five per cent or less.

Mr. Miller: I guess the reason I ask is that I am surprised at your opposition to a drop-out for child rearing or even for care of elderly people. That is one recommendation we have had given to us over and over again from the community.

A Witness: We are not opposed to the drop-out provision itself. What we are concerned about is that it not be treated as a form of welfare benefit; if there is going to be that drop-out provision and there are costs associated with it, we have to take that into consideration in determining the method of funding, and any costs associated with that should be fully funded. In terms of the provision itself, I do not think we have a philosophical opposition to it.

Mr. Miller: So it revolves around your real suspicion about what the Canada Pension Plan is doing; how it is funded. We have had a great deal of discussion about that. The history of the Canada Pension Plan was one which necessitated a pay-as-you-go. When the fund was set up, there was no intention that it be fully funded. In fact, the 3.6% that is contributed right now on the basis of paying for retirement up to the next 20 years is adequate. Would you agree with that premise, which is in the green paper and I think was negotiated with the provinces? That was the understanding: that fund would last us for a good number of years before there was any need for any further contributions.

Mr. Wartman: I think we basically agree with that.

Mr. Miller: Your position is that it should be fully funded; and part of that comes back to the drop-out clause. Are you not satisfied that we could provide that drop-out period without jeopardizing the fund to some extent? I am concerned about the position taken on the funding, because I think initially it is a pension plan that is an intergenerational transfer. I appreciate your concern that we do not transfer too much of a burden onto future generations, but what would we do if we fully funded Canada Pension Plan? We would have massive amounts of capital in the hands of the Canada Pension Plan, far more than the provinces may require. What do you see us doing with that fund? We could have up to \$14 billion a

[Traduction]

différé, cela apporte une certaine nuance tout au long de nos recommandations. Dans le cas contraire, il nous faudrait déterminer toute une série de nouveaux paramètres. De toute évidence, c'est votre opinion, sinon, vous n'auriez pas ce groupe mixte de fiduciaires. Beaucoup de sociétés se sentent obligées de supporter seules le risque de la pension; elles présument que c'est leur responsabilité à elles seules, et non pas aux employés.

Un témoin: Nous assumons quand même ce risque et nous devons payer les coûts que cela comporte. Nous croyons toutefois que les employés ont la responsabilité, en partie, de gérer leur fonds de pension, et nous la partageons avec eux.

Le président: Monsieur Miller. Je crois que j'ai déjà pris suffisamment de temps.

M. Miller: Je désire, moi aussi, souhaiter la bienvenue aux représentants du Syndicat du blé de la Saskatchewan.

D'après votre mémoire, vous comptez quelque 4,000 membres. Combien d'entre eux sont des femmes?

Un témoin: Au plus 25 p. 100.

M. Miller: Je vous demande cela parce que je m'étonne que vous vous opposiez à une clause d'exemption pour élever des enfants ou pour prendre soin de personnes âgées. C'est une recommandation que les gens répètent constamment.

Un témoin: Nous ne nous opposons pas à la clause en soi. Nous voulons seulement que ce ne soit pas une forme déguisée d'aide sociale. Si, par exemple, l'existence de cette clause entraîne des coûts, il faut en tenir compte pour le choix d'une méthode de financement, et tous ces coûts devraient être prévus dans la capitalisation. Quant à la clause elle-même, nous n'avons aucune objection de principe contre elle.

M. Miller: Autrement dit, vos craintes touchent la raison d'être du Régime de pensions du Canada et la façon dont il est capitalisé. Nous en avons longuement discuté. Pour des raisons historiques, le Régime de pensions du Canada est financé au fur et à mesure des besoins. Quand il a été créé, on n'avait nullement l'intention de le capitaliser pleinement. En fait, la cotisation actuelle de 3.6 p. 100 est suffisante si l'on veut payer pour une pension de retraite d'ici 20 ans. Êtes-vous d'accord avec cette prémisse qu'on trouve dans le livre vert et qui a été négociée avec les provinces, je crois? On a cru que le fonds durerait bien des années avant qu'on soit obligé d'augmenter les cotisations.

M. Wartman: Nous sommes d'accord.

M. Miller: Vous croyez que le fonds devrait être pleinement capitalisé, et cela nous ramène à la clause d'exemption. Vous ne croyez pas qu'on pourrait accorder cette exemption sans mettre le régime en péril? Je m'inquiète de cette attitude face à la capitalisation, car il me semble que c'est, au départ, un régime de pensions prévu comme un transfert entre les générations. Je comprends que vous vous souciez de ne pas céder un trop lourd fardeau aux générations futures, mais qu'advierait-il si le Régime de pensions du Canada devait être capitalisé à 100 p. 100? Le régime se retrouverait avec des masses de capitaux dépassant largement les besoins des provinces. Que ferions-nous de cet argent? On pourrait

[Text]

year invested in the Canada Pension Plan if it were fully funded on today's benefits.

A Witness: I guess our response to that would be that it would have to be integrated into the economic activity of the country and in fact be put out to the financial markets on an open-market basis.

Mr. Miller: Rather than going to the provinces as loans.

• 1630

Mr. Wartman: I guess most funds have to be funded with a cross-section of various forms of investment so some fixed terms are necessary as well as some other opportunities. There is an opportunity there probably for the country to expand economically by various sectors, new and innovative ideas being funded through a certain portion of that fund to be put into risk capital—the same as other pension plans are doing within limits.

Mr. Miller: Is the wheat pool concerned that provinces are not investing that money adequately now? A large part of your brief regarding the Canada Pension Plan is the suspicion that the money is not being adequately invested and not giving an adequate return, and you are calling for an impartial investigation into the Canada Pension Plan funds. How much work have you done?

The Economic Council of Canada, for example, has looked into that question, has assessed how those funds are being loaned and what the return has been, and are quite satisfied that the funds are being loaned properly and that there is a fair return on that investment to the provinces; but they have recommended that some of those funds in fact become invested in the private sector so some confidence can be built up that that fund really is behaving as well if not better than maybe private plans are.

So you are saying that if it became more partially funded or fully funded we could possibly set up a system by which some of those funds could go to the private sector as well as continuing to loan to provinces for their capital use?

Mr. Wartman: I guess our response is that rather than thorough examination of the funding of the Canada Pension Plan it is more a question of knowing what the funds are earning. Admittedly, we have not looked beyond that point to see what the economic benefits back to the citizens of this province or any other province may be from borrowing at those rates, but if the rates were competitive with what private plans have to work with then we would all be working on the same basis. So I think more what we are interested in is having some uniformity or consistency in how all pension funds are handled.

I guess, relative to the question of additional benefits then, if the earnings of the Canada Pension fund were such that they were a little greater than some additional benefits could be funded out of that without additional contributions.

[Translation]

investir, en un an, jusqu'à 14 milliards de dollars dans le Régime de pensions du Canada, en se fondant sur les pensions actuelles.

Un témoin: Cet argent devrait être intégré à l'activité économique du pays, c'est-à-dire offert sur les marchés financiers libres.

M. Miller: Plutôt que d'être simplement prêté aux gouvernements provinciaux.

M. Wartman: J'imagine que la plupart des fonds doivent se financer au moyen d'un mélange d'investissements, donc, forcément, d'investissements à termes fixes, entre autres. Cela permet de financer l'expansion économique du pays, de stimuler les idées nouvelles, dans la mesure où une partie de ces fonds est investie dans des capitaux à risque, comme le font les autres régimes de pensions, avec certaines limitations.

M. Miller: Est-ce que vous considérez que les provinces n'investissent pas ces capitaux à bon escient à l'heure actuelle? Une bonne partie de votre mémoire est consacrée aux soupçons que les fonds du Régime de pensions du Canada ne sont pas investis de façon judicieuse et ne rapportent pas suffisamment, et vous réclamez une enquête impartiale à ce sujet. Quels travaux avez-vous vous-mêmes entrepris?

Le Conseil économique du Canada, par exemple, a examiné la question, a déterminé de quelle façon ces fonds sont investis et quel est leur rendement, et a tranché qu'il n'y avait pas de reproche à formuler à cet égard, mais a recommandé en même temps qu'une partie de ces fonds soient investis dans le secteur privé, de façon à garantir aux yeux de tous qu'ils rapportent autant, sinon plus, que le capital des régimes privés.

Vous dites donc que s'il était partiellement ou pleinement capitalisé, nous pourrions instaurer un système dans lequel ces fonds bénéficieraient également au secteur privé et ne seraient plus seulement prêtés aux provinces pour couvrir leurs besoins financiers?

M. Wartman: À notre sens, la question n'est pas tant de savoir comment ces fonds sont investis que ce qu'ils rapportent. Certes, nous n'avons pas abordé l'aspect de l'avantage économique que ces fonds empruntés à un tel taux peuvent représenter pour les provinces et leurs habitants, mais si les taux d'intérêt avaient été compétitifs avec ceux des régimes privés, alors, tout le monde serait mis sur le même pied. Nous souhaitons davantage d'uniformité ou de cohérence dans l'administration des fonds de retraite.

En ce qui concerne les prestations supplémentaires, si le rendement des investissements était meilleur, il serait possible de distribuer des prestations plus élevées sans avoir à augmenter les cotisations.

[Texte]

The other major concern has been—whether it is founded or unfounded, and we have not researched it to prove it—the general consensus that the Canada Pension Plan is headed for trouble in the years ahead if it continues with the current level of benefits and the level of funding.

Mr. Miller: I would concur on your call for an investigation of the Canada Pension Plan, not because I am concerned that it is not being invested properly or that it is not doing the job I think it was intended to do but simply because there is a lot of suspicion about how it is being invested and what is going to happen in the future. I think if there is an investigation of that nature maybe if there are some flaws in it those can be corrected; if there are not, then I think the public might benefit by knowing that.

If, for example, we took your recommendation and saw the Canada Pension Plan being fully funded or more adequately funded at the moment so there was not this large transfer of burden to the generation of the year 2030—which is about 50 years down the road and a lot of things happen in 50 years so I cannot get too excited about looking at demographic figures for 50 years from now and saying there are only going to be three workers for every one pensioner. I just cannot imagine us being that accurate in knowing what is going to happen to immigration, fertility rates, etc.

However, what would happen to private plans if indeed we started requiring a far larger contribution to Canada Pension Plan? Would not there be some resistance from people involved in a private plan as well to say that the burden is getting too great on them? We are looking over the next 20 years at probably an 8% to 10% investment into Canada Pension Plan. If that was up tomorrow so we would be confident that we are fully funding our own pension plans, that would maybe restrict the activity in the private sector, particularly in employer-sponsored plans which are defined benefit ones, where there is already a fairly significant contribution. Would you anticipate any difficulty with your particular pension plans in the Saskatchewan Wheat Pool?

Mr. Wartman: We have basically from the start of the Canada Pension Plan looked at it as an integrated part of our plan and we structured our pension plan accordingly. We talked earlier about a concern in the private sector where small employers are not coming forward with pension plans. If the other larger corporations are working on an integrated basis, the point we make in our brief is that the responsibility is there for the employee, the employer and the government, and if we approach it on an integrated basis, with a basic objective in mind for all individuals in the country, then those employers who do not have private pension plans will contribute more towards that individual's pension than he is now paying, and that is maybe the way in which you get at that problem. We would have to examine, as a large corporation, how that would affect the integration of our plan with others.

[Traduction]

L'autre grosse préoccupation—et je ne sais pas dans quelle mesure elle est fondée ou non, car nous n'avons pas fait les recherches pour le prouver—est que tout le monde semble d'accord pour penser que le Régime de pensions du Canada va se trouver en déficit s'il continue à distribuer le même montant de prestations et à percevoir le même montant de cotisations.

M. Miller: Je serais en faveur, moi aussi, d'une enquête sur le Régime de pensions du Canada, non pas que je craigne que les fonds soient mal investis ou qu'il fasse mal le travail qu'il est censé faire, mais uniquement à cause de cette inquiétude qui règne à son sujet. Si une telle enquête est menée, s'il y a lieu d'apporter certains remèdes, on pourra le faire, sinon, le public sera heureux d'apprendre qu'il n'existe pas de problème.

Si nous suivions, par exemple, votre recommandation en vue d'une plus grande capitalisation, afin d'éviter de transférer ce gros fardeau à la génération de l'an 2030—c'est-à-dire dans 50 ans, et beaucoup de choses peuvent arriver en 50 ans que l'on ne peut prévoir, et personnellement, je ne m'inquiète pas trop des données démographiques affirmant qu'il y aura seulement trois personnes actives pour chaque retraité. Je ne vois pas comment on pourrait faire ce genre de prévision, ne sachant pas quels seront l'immigration, le taux de natalité, etc.

Néanmoins, qu'advierait-il des régimes privés si nous exigeons aujourd'hui une plus grande cotisation au R.P.C.? N'y aurait-il pas une résistance de la part des membres des régimes privés, qui jugeraient le fardeau excessif? Il faudrait probablement consentir, au cours des 20 prochaines années, un investissement de 8 à 10 p. 100 dans le Régime de pensions du Canada. Si l'on devait augmenter les cotisations demain, pour assurer que le régime soit pleinement capitalisé, cela limiterait peut-être l'activité du secteur privé, et notamment des régimes des entreprises, qui sont généralement à prestations fixes et dont les taux de cotisations sont élevés. Ne prévoyez-vous pas de difficulté à cet égard en ce qui concerne vos propres régimes de retraite?

M. Wartman: Nous avons, dès le départ, considéré le Régime de pensions du Canada comme faisant partie intégrante de notre propre régime et avons structuré le nôtre en conséquence. Nous parlions tout à l'heure de l'omission du petit patronat de mettre sur pied des régimes de retraite. Si les autres grandes sociétés abordent la question dans une perspective globale, nous disons qu'il y a une responsabilité qui est partagée entre l'employé, l'employeur et le gouvernement et, dans la mesure où l'on juge que l'objectif principal est d'assurer un certain niveau de vie à tous les habitants du pays, ces employeurs qui n'ont pas de régime privé devront cotiser davantage qu'aujourd'hui, au Régime de pensions du Canada, afin d'assurer à leurs employés une retraite décente, et c'est peut-être ainsi que l'on pourra résoudre le problème. Il faudrait voir dans quelle mesure cela affecterait l'intégration des régimes des grandes sociétés avec les autres régimes publics.

[Text]

I guess the other point we make, David, is the point about having a basic integrated overall system where all sectors are involved at least to a varying extent.

Mr. Miller: I think maybe I have just one more question. I think all of us on the committee agree that we would like to see individuals being able to provide for their own retirement income, and to some extent the tax system has tried to encourage that through RRSPs and tax deductions for pension contributions. To expand in the private sector is going to require tax incentives of some nature, whether it is an RPA or encouraging low-income people to use the tax system. I wonder how far you see the tax system going in giving people incentives. We are losing about \$5 billion through the RRSPs and other pension contributions right now to get people to save for their retirement years. Can we double that so that instead of having 1 million people contributing to RRSPs—I do not know the figures; I am just guessing... we double that and double the tax deductions? Have you given much thought to how far the tax system can be used to create incentives to have greater coverage in the private sector?

Mr. Wartman: I guess one of the problems that is associated with that is the suggestion that perhaps RRSPs are not simply utilized as a pension vehicle, that somebody buys an RRSP and a year later when they have taken a decrease in income or something they cash it in. Probably there could be some saving in tax dollars if that were not allowed in the future and the RRSP became a proper pension vehicle so the funds that were allocated to an RRSP stayed there until the person actually retired. That is probably going to decrease the cost. It may not be the answer completely.

• 1640

It is difficult, without having some intimate knowledge of the tax structure and the dollars and the potential, to comment definitively on what the impact would be. I guess there is probably a need from two sides to do something: the need to encourage employers actively to participate or to develop pension plans; but also, on the other hand, I think the need to encourage individuals to contribute greater amounts of cash towards their retirement. The case where your ability to do that becomes limited as your contributions under an employer-sponsored plan reach that \$3,500 maximum... your ability to contribute on your own or to take a more active role in providing for your own pension is more limited. So there are two sides: on the one hand, encouragement to the individual to participate more fully, and encouragement to the employer to develop more plans. I do not know that we can respond.

A Witness: Could I make a couple of comments? I think we concluded our brief this afternoon by saying that pension reform must occur only within the framework of current economic conditions. So I guess we have to look at it from the point of view of a long-term investment. A long-term investment is being made by the government in the tax incentive provisions. Those earnings will eventually come back to them and be taxed when the recipients receive them. So when I say it is a long-term investment by the government in future return, we have to look at it in that way. Secondly, it has to be

[Translation]

Nous pensons donc qu'il faudrait mettre en place un système d'ensemble intégré auquel participeraient tous les secteurs, à des degrés variables.

M. Miller: J'aurais encore une question à vous poser. À ce comité, nous souhaitons tous que chacun puisse épargner en vue de la retraite, et le régime fiscal cherche à stimuler cette épargne au moyen des régimes enregistrés d'épargne-retraite, de la déduction des cotisations, etc. Si l'on veut stimuler les régimes de retraite privés, il faudra consentir des exonérations fiscales, soit sous forme d'un compte d'épargne-retraite, soit sous forme d'autres mesures fiscales. À votre avis, jusqu'où faudra-t-il aller dans cette voie? Nous perdons déjà 5 milliards de dollars de recettes fiscales du fait des régimes enregistrés d'épargne-retraite et des autres exemptions. Peut-on doubler ces avantages fiscaux, afin de doubler le nombre de souscripteurs d'un régime d'épargne-retraite? Avez-vous réfléchi aux mesures fiscales qui pourraient être prises pour stimuler les régimes de retraite privés?

M. Wartman: L'un des problèmes qui se posent à cet égard est que les régimes d'épargne-retraite ne servent pas uniquement à assurer une pension, mais que les gens en souscrivent pour retirer l'argent ensuite au cours d'une année où leur revenu est plus faible. L'État pourrait peut-être réaliser des économies s'il interdisait ce procédé et bloquait les fonds qui sont versés à un régime d'épargne-retraite. Cela réduirait le coût assumé par l'État, mais ne serait pas nécessairement une solution suffisante.

Il nous est bien difficile d'en chiffrer avec précision l'impact, ne connaissant pas suffisamment la structure fiscale ni les données du problème. Il faudrait probablement agir sur deux plans: encourager les employeurs à participer activement ou à mettre sur pied des régimes de retraite, et aussi encourager les particuliers à épargner davantage en vue de leur retraite. Cette épargne personnelle se trouve réduite si vos cotisations à un régime d'entreprise s'approchent du plafond d'exemption de 3,500 dollars. Il y a là, donc, deux volets: d'une part, l'encouragement à donner aux particuliers pour épargner davantage et l'encouragement à donner aux employeurs pour mettre sur pied des régimes. Je ne peux pas trancher entre les deux.

Un témoin: J'aimerais ajouter plusieurs choses. Nous avons conclu notre mémoire, cet après-midi, en disant que la réforme des pensions doit se faire dans le cadre du climat économique actuel. Il faut donc se placer dans la perspective d'un investissement à long terme, investissement à long terme de l'État sous forme de stimulants fiscaux. Ces allègements fiscaux retrouveront le chemin des coffres de l'État au bout du compte, car le revenu des bénéficiaires sera taxé au moment où ils le toucheront. Dans ce sens, c'est donc un investissement à long terme que l'État consentirait et qui lui rapporterait plus tard.

[Texte]

considered in light of the economic conditions from time to time. In the case of the \$3,500, I am not sure how many years that has been in effect, but it does not seem to me it has been keeping pace with the economic conditions of the country. But incentives certainly are an integral part and have to be integrated into the whole scheme of things, is the point we are trying to make.

Mr. Miller: One of our problems with this whole task force is the economic conditions today. I hope we do not get trapped into deciding they are going to continue forever. And one of the problems with the tax system is government debt, which is being blamed for all kinds of evils in this country. So that is why I raised that, in terms of how far can the government go at this particular time and in the future.

Thank you very much.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

The Chair will forgive me if I say this morning we had presented to us several challenging and well reasoned presentations, and this afternoon's presentation is equally so. I raise that comment simply because coverage is a very major concern. It is referred to in the green paper, and it was emphasized again this morning, that a large segment of the Saskatchewan populace is not covered by pension plans at all.

Now, the Cooperative Superannuation Society recommended that there be a mandated coverage. If I recall their submission correctly, they represent a wide range of small business, and they felt these people could be covered through their umbrella forms of administration. Consequently they recommended a mandated form of such coverage.

I gather from your submission—almost a sister organization—that you do not approve of mandated coverage, whether it is economic conditions or other factors influencing you in that respect. But if coverage is a concern to the people of Saskatchewan, how do you recommend that we increase or expand that coverage?

A Witness: I do not guess that we have really ruled out the possibility of mandated coverage. We probably see that as a last-resort attempt at expanding coverage under private-sector pensions. I guess I would probably have to agree with the Cooperative Superannuation Society on their suggestion that there are umbrella means of providing that coverage. Our concern probably is more directed at the impact on employers in the private sector of having perhaps to establish a pension as a result of a government mandate that says they are required, as of this date, to establish a pension, with the potential inability to consider the impact on an individual employer basis. The problem with mandates I guess is that they are done on the basis of an average, or the general populace, and there are going to be things that slip through the cracks, obviously.

Mr. Reid (St. Catharines): It was mentioned that you do represent a wide range of employees, and I believe you

[Traduction]

Ensuite, il faut revoir les dispositions fiscales de temps à autre, à la lumière du climat économique du moment. Dans le cas des 3,500 dollars, je ne sais pas depuis combien de temps ce plafond est en vigueur, mais il ne me paraît plus approprié aux conditions économiques d'aujourd'hui. Quoi qu'il en soit, les stimulants fiscaux ont un rôle à jouer et doivent nécessairement être intégrés dans la structure d'ensemble que nous essayons de mettre sur pied.

M. Miller: L'un des gros problèmes que nous rencontrons au sein de ce groupe de travail est justement la situation économique actuelle. Nous ne devons pas tenir pour acquis qu'elle durera toujours, et l'un des problèmes que posent les exemptions fiscales est le déficit de l'État, auquel on impute tous les maux du pays. C'est pourquoi je vous ai posé cette question de savoir jusqu'où le gouvernement devrait aller sur ce plan, aujourd'hui et à l'avenir.

Je vous remercie.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Je vous remercie, monsieur le président.

On nous a présenté ce matin plusieurs exposés très intéressants et très bien pensés, et il en a été de même cet après-midi. L'un des grands problèmes est le taux de couverture. Le livre vert en traite déjà et on a fait ressortir ce matin qu'une très grande partie de la population de la Saskatchewan n'est couverte par aucun régime de retraite d'aucune sorte.

La *Cooperative Superannuation Society* a recommandé que la couverture soit obligatoire. Si je me souviens bien, cette association représente un grand nombre de petites entreprises, et elle estime que celles-ci pourraient être couvertes par une administration de type «parapluie», comme celle qu'elle-même constitue, et elle recommande donc une couverture obligatoire.

Vous-mêmes, qui êtes presque une association soeur, ne semblez pas être en faveur de régimes de retraite obligatoires, que ce soit pour des raisons économiques ou pour d'autres motifs. Dans la mesure où le taux de couverture est un problème à vos yeux, que proposez-vous pour l'accroître?

Un témoin: Nous n'excluons pas entièrement la possibilité de rendre la participation obligatoire. Simplement, nous pensons que cela ne peut être qu'une solution de dernier recours, et nous partageons l'opinion de la *Cooperative Superannuation Society* lorsqu'elle dit qu'on pourrait créer pour cela des «organisations parapluies». Ce qui nous inquiète, c'est l'impact sur les employeurs du secteur privé si on décrétait du jour au lendemain qu'ils doivent instaurer un régime de pensions, obligation qui ne pourrait évidemment pas tenir compte des situations particulières. Le problème est que l'on ne pourra se fonder, pour cela, que sur des moyennes, et il y aura évidemment des cas particuliers douloureux.

M. Reid (St. Catharines): Vous avez dit que vous représentez des catégories d'employés très diverses, et je crois que vous

[Text]

suggested there were three different pension plans you might have in operation, including the Thunder Bay elevators. Some are collectively negotiated and others are not.

This is an omnibus question, having to do with the negotiated ones. Do you agree that where collective bargaining procedures are in place, negotiated plans leave that bargaining process to continue? Secondly, wherever you have a jointly administered fund, is that fund separated so that it is not subject to bankruptcy proceedings or claims by creditors other than the pensioner himself; and in each instance, are all your members covered by a defined benefit plan?

Mr. Wartman: If I may just respond to the first and last ones, I leave the second one to Mr. Kasha.

On continuation of the bargaining process, yes, I think it is absolutely essential that we be allowed to continue to bargain. There are some problems associated with that: I guess the fact that there are some pensions that are seen by employee groups as offering, I suppose, for lack of a better term, a Rolls Royce plan, a target that everybody works toward. But I think in the long run it is appropriate that we continue to bargain those pension plans.

In response to the third question, of the three pension plans that we bargain and the one that we do not bargain, two are defined benefit plans—are a formula, I guess, in the sense of percentage times years of service, whereas two provide a flat benefit of x dollars times years of service.

Mr. Kasha: To the second part of your question, about whether the funds are accessible by other than members, the answer is no. In our funds, however, significant amounts of funding are taking place over an extended period of time, covering past service benefits, which could be a problem for corporations that are funding past service benefits over a long period of time, where if the company were to run into financial difficulty and was forced out of business or into bankruptcy, then the pension fund would likely fall short of meeting the commitments in that fund. That liability would have to be taken into account with all the other creditors at that point.

Mr. Reid (St. Catharines): This relates to the fully funding aspect of the promises to pay on that defined benefit aspect, and whether or not it is a separate trustee-administered fund excluded or somehow distinguishable from the company assets.

Mr. Kasha: Very definitely it is completely a separate fund. It is administered by a board of trustees under a trust agreement, and the fund is completely isolated from the corporation.

Mr. Reid (St. Catharines): But even so, it is possibly subject to claims other than those of the beneficiaries?

A Witness: No, not that fund.

Mr. Reid (St. Catharines): That is what I wanted to find out—the fund itself.

The Chairman: Mr. Wartman, Mr. Kasha, and your colleagues, thank you for appearing here this afternoon. I

[Translation]

administrez trois régimes de retraite différents, dont un pour les employés des silos de Thunder Bay. Certains de ces régimes font l'objet de négociations collectives, les autres non.

Dans le cas de ceux qui sont soumis aux négociations collectives, ils devraient en rester ainsi? Deuxièmement, dans le cas des régimes d'administration mixte, est-ce que le fonds de retraite est distinct, de façon à ce qu'il ne puisse être saisi, en cas de faillite, par aucun créancier autre que les retraités eux-mêmes? Ensuite, est-ce que tous vos membres sont couverts par un régime à prestations fixes?

M. Wartman: Si vous me le permettez, je répondrai à la première et à la dernière question, et je laisserai la deuxième à M. Kasha.

En ce qui concerne le maintien du processus de négociations collectives, oui, je crois que c'est absolument essentiel. Cela pose évidemment quelques problèmes connexes, et notamment que les employés considèrent certains régimes comme des régimes de luxe et qu'ils veulent absolument avoir les mêmes. Toutefois, à long terme, je pense que c'est une bonne solution que de continuer à négocier ces régimes.

En réponse à la troisième question, sur les trois régimes qui font l'objet de négociations et celui qui n'en fait pas, deux sont des régimes à prestations définies, calculées en fonction du nombre d'années de service multiplié par un pourcentage donné, tandis que deux offrent une pension forfaitaire de tant en valeur absolue multiplié par le nombre d'années de service.

M. Kasha: En ce qui concerne votre deuxième question, est-ce que les fonds peuvent être saisis par des créanciers autres que les membres?, la réponse est non. Cependant, une grande partie du capital est constitué des cotisations passées couvrant les retraites actuelles, et cela pourrait être un problème dans le cas des grandes sociétés où, en cas de faillite, le régime de retraite ne pourrait faire face à tous ses engagements. Ce passif devrait alors être versé au pot commun que se partagent tous les créanciers.

M. Reid (St. Catharines): Tout dépend si le fonds est pleinement capitalisé pour faire face aux prestations de montant défini et si le fonds est lui-même placé sous administration fiduciaire distincte et séparé des autres avoirs de l'entreprise.

M. Kasha: C'est un fonds tout à fait distinct. Il est administré sous fiducie par un conseil d'administration, le fonds étant tout à fait isolé de la société.

M. Reid (St. Catharines): Mais même dans ce cas, il peut être amené à couvrir des créances autres que celles des bénéficiaires?

Un témoin: Non, pas celui-ci.

M. Reid (St. Catharines): C'est cela que je voulais déterminer.

Le président: Monsieur Wartman, monsieur Kasha, je vous remercie d'être venus, ainsi que vos collègues. Je crois que vous

[Texte]

think, having gone through your brief, you can appreciate as well that this is not a simple task. Some compromises will have to be made, evidently. I am sure, as Mr. Dantzer said, we are not going to have any one group that is satisfied in this country when we are finished, but we will do the best we can.

A Witness: We are certainly going to watch your efforts with a great deal of interest. Thank you.

A Witness: Thank you very much for the opportunity to be here.

The Chairman: Thank you.

May I call now on the Saskatchewan Coalition for Women's Pensions. We have Jean MacKenzie and Dorothy Tovell.

Welcome.

• 1650

Ms Jean MacKenzie (Chairperson, Saskatchewan Coalition for Women's Pensions): Thank you.

The Chairman: Jean, I do this in case you have missed it. Perhaps you can take maybe 10 to 15 minutes for an overview of your paper, which would then allow us about 25 minutes or so to be able to ask questions. If you could do that, we would appreciate it very much. It helps.

Ms MacKenzie: That is what we intend to do, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

Ms MacKenzie: We are sorry our third representative was not able to come because of sudden illness in her family. However, the two of us will carry on as best we can.

We represent the Saskatchewan Coalition for Women's Pensions. The coalition has been studying pensions for women for about five years, so we are very pleased to present our views to you today.

Our presentation is divided into three parts: first, publicly funded retirement income; second, the Canada Pension Plan; and third, private pension plans.

Publicly funded retirement income in our brief refers to the Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement. The coalition strongly supports the principle of universality with regard to the Old Age Security pension; that is universality. The coalition deplores the fact that Canada condemns many of its elderly to a life of poverty. In return for their expenditure of physical and mental energy during many years of building this country, these citizens are now rewarded with a bare subsistence. Most of these neglected, poverty-stricken pioneers are women. So the coalition recommends that the Guaranteed Income Supplement which is paid to low-income citizens be raised immediately . . . immediately underlined—to bring the income of recipients above the poverty line as established by Statistics Canada.

[Traduction]

avez pu vous rendre compte que la tâche n'est pas facile et qu'il faudra consentir des compromis. Je suis bien certain que nous ne parviendrons pas à satisfaire tout le monde, mais nous allons faire de notre mieux, ainsi que M. Dantzer l'a dit.

Un témoin: Nous allons certainement suivre avec beaucoup d'intérêt vos efforts. Je vous remercie.

Un témoin: Merci de nous avoir donné l'occasion de venir.

Le président: Merci.

Je donne maintenant la parole à la *Saskatchewan Coalition for Women's Pensions*, représentée par Jean MacKenzie et Dorothy Tovell.

Bienvenue.

Mme Jean MacKenzie (présidente, Saskatchewan Coalition for Women's Pensions): Je vous remercie.

Le président: Jean, au cas où vous n'auriez pas entendu tout à l'heure, je propose que vous consacriez 10 à 15 minutes à présenter votre exposé, ce qui nous laissera quelque 25 minutes pour vous poser des questions. Nous vous serions reconnaissants de faire ainsi, cela nous aiderait.

Mme MacKenzie: C'est ce que nous avons l'intention de faire, monsieur le président.

Le président: Merci.

Mme MacKenzie: Nous regrettons que notre troisième représentante n'ait pu venir en raison d'une maladie soudaine dans sa famille. À nous deux, nous ferons de notre mieux.

Nous représentons la Saskatchewan Coalition for Women's Pensions. Cela fait cinq ans que notre association travaille sur la question de la retraite des femmes, et nous sommes très heureuses de vous faire part aujourd'hui de nos opinions.

Notre exposé se divise en trois parties: tout d'abord, les retraites publiques, puis le Régime de pensions du Canada et, troisièmement, les régimes de retraite privés.

Par retraite publique, dans notre exposé, nous entendons la pension de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti. Nous nous prononçons très fermement en faveur du principe de l'universalité en ce qui concerne la pension de sécurité de la vieillesse. Notre association déplore que le Canada condamne un grand nombre de ses personnes âgées à vivre dans la pauvreté. En récompense des efforts physiques et intellectuels qu'elles ont consentis durant leurs nombreuses années de vie active consacrées à construire notre pays, on leur offre à peine, aujourd'hui, de quoi survivre. Un grand nombre de ces pionniers négligés et démunis sont des femmes. Nous recommandons par conséquent que le supplément de revenu garanti qui est versé aux citoyens à faible revenu soit accru immédiatement—et je souligne immédiatement—afin d'amener le revenu des bénéficiaires au-dessus du seuil de pauvreté, tel que calculé par Statistique Canada.

[Text]

Dorothy Tovell will now discuss recommendations concerning the Canada Pension Plan.

• 1655

Ms Dorothy Tovell (Saskatchewan Coalition for Women's Pensions): The Saskatchewan Coalition for Women's Pensions strongly supports the Canada Pension Plan in our belief that individuals should make provision for their own financial future by deferring some of their wages to retirement time.

We endorse it as a mandatory earnings-related public pension plan with the good features of immediate vesting and locking in, complete portability, indexation to the cost of living, lifetime coverage and flexibility.

However, the coalition urges a number of improvements to the Canada Pension Plan, and two of these I draw to your particular attention.

The first is that the Canada Pension Plan be expanded over the next 10 years to provide a pension income at age 65 equal to 50% of a contributor's average previous earnings up to a ceiling of the average industrial wage, this to be achieved by a combination of rate of contribution increase—we mentioned 9 to 11; somebody else said 8 to 10 a few minutes ago—and an increase of covered pensionable earnings. This would more accurately meet the retirement income needs of all wage earners, including the many who have no private pension coverage.

Our second point is that it be mandatory that Canada Pension Plan credits earned by a married contributor be split and credited equally to each spouse's account at the time they are earned . . . I repeat: that they be split at the time they are earned. Marriage is a partnership of equals, and spouses contribute equally to the partnership and are entitled to equal benefits. Although a spouse who is not in the paid labour force does not contribute directly to the Canada Pension Plan, that spouse makes an indirect contribution by forgoing the immediate use of the family money paid to the Canada Pension Plan by the wage earner's spouse. Immediate and continuous splitting of Canada Pension Plan credits would, one, assist in equal economic sharing in the marriage partnership; two, protect the living standards upon retirement equally for both spouses; three, eliminate the problem of splitting pension credits upon divorce or separation as they would already be split; four, abolish the unfairness of loss of Canada Pension Plan credits upon remarriage; and, five, promote fairness in treatment of the home manager and the woman in the paid labour force since each would be building up her fair share of credits in the Canada Pension Plan.

[Translation]

Dorothy Tovell va maintenant vous exposer nos recommandations concernant le Régime de pensions du Canada.

Mme Dorothy Tovell (Saskatchewan Coalition for Women's Pensions): Notre coalition défend vigoureusement le Régime de pensions du Canada, partant du principe que chacun doit prévoir son propre avenir financier en réservant une partie de son salaire en vue de sa retraite.

Nous souscrivons à ce régime, qui se caractérise par son caractère obligatoire et proportionnel au revenu et par d'excellentes composantes, comme la dévolution immédiate et le blocage, la pleine transférabilité, l'indexation au coût de la vie, l'assurance sans limite d'âge et la souplesse d'application.

Cela dit, toutefois, notre coalition demande instamment qu'on y apporte une série d'améliorations, et j'aimerais attirer votre attention sur deux d'entre elles.

En premier lieu, il faudrait étoffer le Régime de pensions du Canada au cours des 10 prochaines années, de manière à ce que le revenu à la retraite après l'âge de 65 ans totalise 50 p. 100 de la moyenne des revenus du cotisant, jusqu'à concurrence de la moyenne du salaire industriel, et ce, grâce à la fois à une augmentation des taux de cotisation—nous avons parlé de 9 à 11, et quelqu'un d'autre a parlé de 8 à 10, il y a quelques instants—et à un accroissement du plafond des gains cotisables. Ainsi, le régime correspondrait beaucoup mieux aux besoins financiers de tous les salariés à l'âge de la retraite, et notamment de ceux qui ne sont pas couverts par un régime privé.

En second lieu, nous voulons que les crédits accumulés au titre du Régime de pensions du Canada par un cotisant marié soient obligatoirement divisés et crédités également au compte de chaque conjoint au moment où ces revenus sont gagnés—je répète: que ces crédits soient divisés au moment où ils sont acquis. Le mariage est une association de partenaires égaux, et les deux conjoints contribuent à part égale à cette association; ils ont dès lors droit à des prestations égales. Même si un conjoint qui ne fait pas partie de la population active ne cotise pas directement au Régime de pensions du Canada, ce conjoint contribue néanmoins indirectement en n'ayant pas la jouissance immédiate de la quote-part des gains familiaux versés au Régime de pensions du Canada par le conjoint du salarié. Le partage immédiat et permanent des crédits au titre du Régime de pensions du Canada aurait pour effet, premièrement, de contribuer au juste partage économique au sein de l'association maritale, et en deuxième lieu, de protéger le niveau de vie après la retraite d'une façon équitable pour les deux conjoints; en troisième lieu, d'éliminer le problème du partage des crédits de pension en cas de dissolution du mariage, puisque ce partage aurait déjà lieu de facto; en quatrième lieu, de supprimer cette injustice qu'est la perte des crédits au titre du Régime de pensions du Canada en cas de remariage et, en cinquième lieu, d'assurer l'égalité de traitement entre la ménagère et la salariée, puisque l'une comme l'autre pourrait acquérir sa juste part des crédits au titre du Régime de pensions du Canada.

[Texte]

Moreover, with the adoption of continuous, equal splitting of Canada Pension credits when earned survivor benefits could gradually be phased out and this would establish fairer treatment of the unmarried Canada Pension Plan contributor—but I stress the words “gradually phased out” as it would take quite some time for the non-earning spouse to amass sufficient pension credits that she would not need the survivor benefits.

Until such time, the coalition supports the surviving spouse, whether a contributor or not, receiving 80% of the Canada Pension Plan benefits which were coming into the household before the death of the spouse. This would eliminate the injustice which now occurs when both spouses are contributors and the surviving spouse is allowed only the maximum benefit for one contributor.

We have other points in our brief, but those are the two we chose to speak to.

Jean MacKenzie will speak about the private pension.

Ms MacKenzie: In connection with the private pension plans, we are of course referring to the employer-sponsored pension plans.

The coalition believes that private pension plans should remain voluntary. Mandatory coverage would be very difficult or impossible for small businesses and for voluntary organizations with paid employees.

To make private pension plans more beneficial to women we strongly urge that characteristics of the private plans be brought closer to the characteristics of the Canada Pension Plan.

In the first place, vesting could be better. Vesting should begin at the earliest practical date. We agree with the green paper that vesting should take place after two years with employers paying for at least half of the benefit.

A second point, portability: Portability of vested pensions definitely requires improvement. We agree with the green paper that employees should have several options from which to choose their preferred portability.

Protection against inflation has been totally neglected by most employer-sponsored plans. In principle, we approve of the excess interest approach of the Canadian Association of Pension Supervisory Authorities—and I stress “in principle”. We are not economists; we are not actuaries; we are not accountants.

[Traduction]

Qui plus est, en cas d'adoption d'une formule de partage permanent et à part égale des crédits au titre du Régime de pensions du Canada au moment de leur acquisition, les prestations au conjoint survivant pourraient être progressivement abolies, ce qui permettrait de mettre sur un meilleur pied d'égalité les cotisants au régime qui ne sont pas mariés. Permettez-moi toutefois d'insister sur l'expression «progressivement abolies», dans la mesure où il faudrait un certain temps avant que le conjoint non salarié puisse acquérir des crédits de pension suffisants pour ne plus avoir besoin des prestations au conjoint survivant.

En attendant d'en arriver là, notre coalition souscrit à la notion selon laquelle le conjoint survivant, qu'il ait ou non cotisé, recevrait 80 p. 100 des prestations au titre du Régime de pensions du Canada acquises au ménage avant le décès de l'autre conjoint. Cette formule éliminerait l'injustice que nous connaissons actuellement dans le cas des deux conjoints cotisants dont le survivant n'a droit qu'au plafond des prestations prévues pour un seul cotisant.

Notre mémoire contient d'autres éléments encore, mais nous avons préféré vous exposer ces deux-là.

Jean MacKenzie va maintenant vous parler des régimes privés.

Mme MacKenzie: Lorsque nous parlons des régimes de pensions privés, nous entendons, bien entendu, les régimes co-financés par l'employeur.

Notre coalition est d'avis que les régimes de pensions privés devraient conserver leur caractère facultatif. L'assurance-retraite obligatoire serait un fardeau extrêmement onéreux, voire impossible à accepter pour la petite entreprise et pour les organisations à caractère bénévole dotées d'un effectif rémunéré.

Pour que les régimes de pensions privés bénéficient davantage aux femmes, nous demandons instamment que les caractéristiques de ces régimes soient davantage alignées sur celles du Régime de pensions du Canada.

En premier lieu, il devrait être possible d'en améliorer la dévolution. Cette dévolution devrait pouvoir commencer le plus rapidement possible. Nous sommes d'accord avec les conclusions du livre vert qui affirmaient que cette dévolution devrait commencer après deux ans, l'employeur versant, pour sa part, au moins la moitié des prestations.

En second lieu, il y a la transférabilité: la transférabilité des pensions dévolues mérite sans conteste quelques améliorations. Ici aussi, nous sommes d'accord avec les conclusions du livre vert, en ce sens que les employés devraient pouvoir choisir entre plusieurs formules pour assurer la transférabilité de leurs régimes acquis.

La plupart des régimes co-financés par l'employeur n'ont quasiment aucune disposition d'indexation à l'inflation. Nous approuvons en principe la formule de l'intérêt excédentaire avancée par l'Association canadienne des organes de surveillance des régimes de pensions, mais j'insiste sur l'expression «en principe». Nous ne sommes pas des économistes, nous ne

[Text]

Plan termination insurance is especially needed during times of economic depression when more companies close down. We recommend that a plan termination insurance scheme be instituted and that pension plans in a deficit position at termination be given the highest priority call on the assets of the employer.

Of course, there should be equal treatment of women and men so we say that in connection with the money purchase plans there should be a prohibition of a differentiation in the benefit calculations solely on the basis of sex.

Splitting of pension credits between spouses should be equal, immediate and continuous, just as we advocated for the Canada Pension Plan; but until such splitting can be achieved we urge payment of retirement pensions on the joint survivor basis with benefits to the survivor equalling at least 60% of initial benefits. Equal division of pension credits should be made, of course, upon separation or divorce, and remarriage should not annul survivor benefits.

We have one addition we would like to add to our brief, and that is that permanent part-time workers should be entitled to pension benefits.

Now we shall endeavour to answer your questions.

The Chairman: Ms MacKenzie and Ms Tovell, let me just begin by thanking you because I know that a lot of people do not appreciate the amount of work that goes into a brief and you do not have the same resources at your disposal as, let us say, the Saskatchewan Wheat Pool or other large groups. I think you have done an admirable job choosing and placing your emphasis on the areas that you have.

Hopefully I will have time . . . but I spoke too much and asked too many questions the last time around so I am going to open it up by asking Mr. Reid and Mrs. Killens, in that order, and then if there is some time permitting, Mr. Miller and I might be able to ask . . .

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Just to add to your comments, Mr. Chairman, we do appreciate your attendance and presentation.

It was indicated in the last submission that government should not take the lead; our role is not to advance ahead of public opinion, but we have to have your public opinion, your

[Translation]

sommes pas des actuaires et nous ne sommes pas non plus des comptables.

Une assurance contre la dissolution des régimes est particulièrement indispensable en période de dépression économique, lorsque les entreprises sont plus nombreuses à fermer leurs portes. Nous recommandons l'institution d'un tel programme d'assurance et nous recommandons également que les régimes de pensions dont le bilan est déficitaire à la dissolution reçoivent la priorité absolue lors du partage des actifs de l'employeur.

Il est évident qu'hommes et femmes devraient être sur un pied d'égalité à ce titre, de sorte que nous pouvons affirmer que, dans le cas des régimes de souscription au comptant, toute discrimination en matière de calcul des prestations qui serait fondée sur le sexe devrait être interdite.

Les crédits de pension devraient être partagés immédiatement, de façon permanente et à part égale entre les deux conjoints, comme nous l'avions préconisé pour le Régime de pensions du Canada, mais, jusqu'à ce que ce partage puisse effectivement être réalisé, nous demandons instamment que les pensions de retraite versées au conjoint survivant totalisent au moins 60 p. 100 des prestations totales antérieurement versées au ménage. Une division à parts égales des crédits de pension devrait, bien entendu, avoir lieu en cas de dissolution du mariage, et un remariage ultérieur ne devrait pas avoir pour effet d'annuler les prestations versées au conjoint survivant.

Nous aimerions ajouter une dernière chose à notre mémoire: les travailleurs permanents à mi-temps devraient, eux aussi, avoir droit à des prestations de pension.

Nous allons maintenant répondre de notre mieux à vos questions.

Le président: Madame MacKenzie et madame Tovell, j'aimerais commencer par vous remercier, car je sais fort bien qu'énormément de gens ne se rendent pas compte du travail nécessaire pour compiler un mémoire, et parce que je sais aussi que vous ne pouvez pas compter sur les mêmes ressources que d'autres associations et groupes beaucoup plus importants, comme, mettons, le *Saskatchewan Wheat Pool*. Je pense que vous avez fait un travail absolument admirable et que vous avez parfaitement choisi les éléments que vous nous avez présentés avec beaucoup de conviction.

J'espère que j'aurai le temps . . . Mais j'ai déjà, la dernière fois, parlé beaucoup trop longtemps et posé beaucoup trop de questions, de sorte que cette fois-ci, je vais demander à M. Reid et à M^{me} Killens, respectivement, de prendre la parole et, si le temps me le permet, je céderai ensuite le micro à M. Miller, pour conclure peut-être moi-même par quelques questions.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Pour faire suite à ce que vous venez de dire, monsieur le président, nous aussi, nous vous remercions d'être venues et de nous avoir présenté cet exposé.

Les témoins qui vous ont précédées nous ont dit que le gouvernement ne devrait pas prendre l'initiative dans ce domaine et que nous n'avions pas pour rôle de précéder

[Texte]

comments, so we know what the people out there are thinking and talking about.

• 1705

I thank you for your attendance, and I will yield to Madam Killens.

Mrs. Killens: It is nice to see you again, Ms Tovell. I have picked up in your brief some subject matter on which you have not elaborated. For example, on page 3: "The spouse of an OAS pensioner between the ages of..." All right, maybe I read you wrong: "Unmarried poor people between the ages of 60 and 65 receive no such allowance." Do you advocate that we should start OAS at 60 years old for the single?

Ms Tovell: We are picking up on the idea in the green paper that people should be treated fairly, and for a certain segment of women to get the Guaranteed Income Supplement because they are married to a pensioner and then all the single and widowed women and so on not to get it, who may need it just as much... It is just a matter of fairness. I think we said age 65 elsewhere. We really were not promoting that, but of course, we would not want you to take anything away from anyone.

Mrs. Killens: I see. You would be the first one to advocate that. So far, everyone has been asking us to look after those below the poverty level—the single, usually women, but the single person... because the combination of GIS and OAS still leaves them below the poverty level. According to the advice we have, that will cost us \$2 billion.

Now, I am only speaking of the 65-year-olds. If we look at the 60-year-olds... I do not have any figures on it. We could ask for figures. I do not have those figures, but we are now looking through the already existing programs at where we could get the \$2 billion we would need to bring the single person above the poverty level, as it is.

Ms Tovell: Those were our two main points. You are picking up a smaller point we have.

Mrs. Killens: Yes, but you see, your brief is very complete. That is why I am picking at your small point.

I have another small point on page 4, and I have a bit of difficulty with it. The drop-out provision is now available to one who wants to stay home when she has a child below seven years old. You are advocating that perhaps we should extend it to one who stays home because of elderly parents or elderly relatives or looking after one who is handicapped.

The problem we have with that is the definition of handicapped. There are some definitions at the United Nations; I

[Traduction]

l'opinion publique, en quelque sorte. Toutefois, nous devons tenir compte de votre opinion, de vos commentaires, afin d'être sûrs de ce que pensent et de ce dont parlent les gens en général.

Je vous remercie donc d'être venues, et je vais immédiatement céder la parole à M^{me} Killens.

Mme Killens: C'est vraiment très agréable de vous revoir ici, madame Tovell. J'ai relevé dans votre exposé certains éléments sur lesquels vous ne vous êtes guère étendue. Ainsi, vous dites, à la page 3: «Le conjoint d'un pensionné bénéficiaire de la SV et qui est âgé de...» Oh, peut-être me suis-je trompée: «Les pauvres non mariés ayant entre 60 et 65 ans ne reçoivent aucune prestation de ce genre». Préconisez-vous le versement de la SV aux personnes seules dès l'âge de 60 ans?

Mme Tovell: Nous reprenons ici une idée qui avait été avancée dans le Livre vert, en ce sens que tout le monde doit être mis sur un pied d'égalité, et il est évident que certaines femmes touchent le supplément de revenu garanti parce qu'elles sont mariées à un pensionné, alors que toutes les femmes seules et toutes les veuves ne reçoivent rien, bien que leurs besoins soient peut-être les mêmes... C'est une simple question de justice. Je pense d'ailleurs que nous avons parlé de 65 ans. En fait, nous ne préconisons vraiment pas cela, mais, c'est certain, nous ne voudrions pas que vous supprimiez quoi que ce soit à quiconque.

Mme Killens: Je vois. Vous seriez les premiers à insister sur ce point. Jusqu'à présent, tout le monde nous a demandé de nous occuper de tous ceux qui vivent en deçà du seuil de la pauvreté, les personnes seules, qui sont le plus souvent des femmes, parce que la somme du S.R.G. et de la S.V. ne suffit pas à leur faire dépasser ce seuil de pauvreté. Selon ce que nous avons entendu, cela nous coûterait 2 milliards de dollars.

Évidemment, je parle uniquement des plus de 65 ans. Si nous prenons le cas des gens de 60 ans... Je n'ai pas de chiffres à ce sujet, mais nous pourrions en demander. Quoi qu'il en soit, je n'ai pas les chiffres, mais dans le cadre des programmes qui existent déjà, où pourrions-nous trouver ces 2 milliards de dollars qu'il nous faudrait pour que ces personnes seules puissent arriver à dépasser ce seuil de pauvreté actuel?

Mme Tovell: C'était justement là nos deux arguments principaux, et vous avez relevé un de nos arguments secondaires.

Mme Killens: D'accord, mais comprenez-moi bien, votre mémoire est très complet, et c'est la raison pour laquelle j'avais relevé cet élément secondaire.

Il y en a un autre, d'ailleurs, à la page 4, et il me donne un peu de mal. L'actuelle disposition en matière de retrait peut être invoquée par quiconque souhaite rester au foyer pour élever un enfant ayant moins de sept ans. Vous nous dites que nous pourrions peut-être étoffer cette disposition, de manière à la rendre applicable à ceux qui restent au foyer pour s'occuper de parents âgés ou handicapés.

Le problème, en l'occurrence, est un problème de définition du handicap. Les Nations Unies en ont donné quelques-unes,

[Text]

think there are other definitions we could find that could be applicable, and even then it is very difficult. There is also the monitoring of such a thing: When is a person temporarily handicapped, and when is the beginning and the end of the handicap?

In your principle, I would be tempted to agree with the same provision being applied, and I do not know if we will be able to find how to put it into application. Would you have any suggestions?

Ms Tovell: We say, of course, with need to be institutionalized, so I think that could be one of the tests.

Mrs. Killens: Yes, and we still have the problem of the temporary handicap, for example.

I know I am asking you difficult questions. I do not have the answer myself, and I am just wondering if you have thought about that.

Ms Tovell: One of the directives of the green paper was that the pension system should be fair, and I think we are looking at the segments of society that are getting special treatment, particularly women, and we see the woman who is out of the labour force because of raising a family. But there is also a large number of women who are out of the labour force because they are looking after aged parents or disabled children. I think this was where we mainly put this thrust, on those two things you have raised on the fairness part.

Mrs. Killens: That is right.

I will leave the homemaker to Mr. Miller. Can I go ahead?

At the bottom of page 5, again you speak of fairness. You are very careful regarding the home; you call them the home managers. Homemakers could be either male or female in the future; we do not know. If we were to look after them and if we were to find a way, then we would not have to worry about the one who stays home to look after the disabled or the elderly because it would come within the package. Everyone who stays home would be getting it.

You do not elaborate very much on the homemakers. Do you have any more thoughts?

Ms Tovell: They would be taken care of, of course, in connection with the pension splitting.

Mrs. Killens: That is fine if you are married and if you are not divorced, single or separated. We are still left with such a high rate of divorce and separation right now, four out of ten. We are still left with many women . . . Later on in the years to come, it could be the man, because the woman may be the one who makes the bigger salary. When we speak of credit splitting, we have to remember the woman who is working is

[Translation]

et il y en a, je crois, d'autres que nous pourrions utiliser, mais la question reste néanmoins très difficile. Il y a également le problème du contrôle: quand une personne est-elle temporairement handicapée et où commence et où se termine le handicap?

Pour reprendre votre principe, je serais tentée de souscrire à votre point de vue et de préconiser l'étoffement de cette disposition, mais je ne sais pas vraiment si nous allons effectivement pouvoir trouver une formule d'application valable. Auriez-vous une suggestion à ce sujet?

Mme Tovell: Nous parlons, bien sûr, des personnes qui, seules, devraient obligatoirement résider dans un établissement, et j'imagine que cela pourrait fort bien servir de critère.

Mme Killens: D'accord, mais cela ne règle pas le problème du handicap temporaire, par exemple.

Je sais que les questions que je vous pose sont difficiles, et moi-même je n'ai pas les réponses, mais peut-être y avez-vous pensé.

Mme Tovell: L'une des grandes lignes directrices du Livre vert étaient que le régime de pensions devrait être équitable, et nous nous penchons, j'imagine sur le cas de certaines composantes de la société qui bénéficient d'un traitement particulier—il s'agit notamment des femmes—et pour nous, il arrive souvent que la femme soit soustraite à la population active en raison du fait qu'elle élève une famille. Toutefois, il y a également énormément de femmes qui ne font pas partie de la population active, parce qu'elles s'occupent de parents âgés ou d'enfants handicapés. Je dirais que c'est précisément sur ce point que nous avons insisté, sur ces deux éléments dont vous avez parlé au nom de la justice.

Mme Killens: C'est exact.

Je vais demander à M. Miller de parler du cas de la ménagère. Puis-je poursuivre?

Au bas de la page 5, vous parlez, une fois encore, de la justice. Vous êtes très prudentes à ce sujet, car vous parlez des chargés de ménage. Un chargé de ménage pourra fort bien, dans l'avenir, être de sexe masculin ou féminin. En fait, nous l'ignorons. Si nous devons nous occuper de ces cas et trouver une solution, nous ne devrions plus nous inquiéter de qui reste au foyer pour s'occuper des personnes âgées ou handicapées, parce que il ou elle serait automatiquement couvert par la formule globale. Quiconque resterait au foyer y aurait droit.

Vous ne vous étendez guère sur le cas des ménagères ou des chargés de ménage. Auriez-vous davantage à nous dire à ce sujet?

Mme Tovell: Bien sûr, leur cas serait réglé s'il y avait partage de la pension.

Mme Killens: Ce serait parfait pour quiconque est marié, mais que se passe-t-il pour les gens qui sont divorcés, célibataires ou séparés? Vous savez fort bien que le taux de divorce et de séparation est extrêmement élevé actuellement, de l'ordre de 40 p. 100. Il nous reste donc énormément de femmes . . . Au cours des années qui vont suivre, il pourrait fort bien en être de même pour les hommes, au cas où les femmes en arriveraient, c'est possible, à gagner plus qu'eux. Lorsque nous parlons du

[Texte]

going to be credit splitting, too, and the man may be getting a good deal out of this . . .

Ms Tovell: That is right; that is fair enough.

Mrs. Killens: —because more and more women are working, and more and more women are . . .

An hon. Member: We are hoping.

Mrs. Killens: I see that, sir. I wonder how liberated we are, really. I am the only one in this committee who once and a while reminds herself that the shoe will be on the other foot later on, perhaps, and that the decision we are making is for the person, not the sex, really.

That is all, *monsieur le président*. Merci.

The Chairman: I am going to ask you a nasty question, not because of the hour of the day or . . .

This Guaranteed Income Supplement intrigues me, because we have had three representations where people have basically said, not because they want to rip the system, particularly, the system is designed such that, if you arrange your financial affairs in one way, you qualify for the Guaranteed Income Supplement; and there have been suggestions made in three of the provinces we visited that there is a fair degree of abuse of that. I would like to ask you, because you know more people who are recipients of Guaranteed Income Supplements, perhaps, than most of these people who come before us: How much abuse do you think there is in that Guaranteed Income Supplement, to your knowledge?

Ms Tovell: I have never come across any, so from personal experience I cannot say there is any.

The Chairman: What some people have mentioned is that, for instance, elderly people . . . One example given to us was a lady in the mid-eighties who bought her son a car, so that removes \$10,000 from the bank account, etc. She then qualifies for a maximum amount of Guaranteed Income Supplement, because this is incomes related, not means tested. I am just wondering offhand, because if that is a prevalent problem, we clearly have another difficulty; that is, targeting these funds. If we are going to target them again, if there is a severe amount of abuse, then what would you think—I hate the thought of this—of a means test again? What is your feeling as a senior citizen?

Until now, on the Guaranteed Income Supplement, you fill in that form once a year and ship it to Ottawa. Basically, most seniors we have talked to do not feel that is a means test. They do not feel any stigma attached to a Guaranteed Income Supplement cheque, and I think that is a fairly prevalent view across the country. If we were going to have to reintroduce a

[Traduction]

partage des crédits, nous ne devons pas oublier que la femme qui travaille va également devoir partager ses crédits de pension et qu'en fin de compte, c'est peut-être l'homme qui va en bénéficier . . .

Mme Tovell: C'est tout à fait exact, mais là aussi, ce n'est que justice.

Mme Killens: . . . parce que de plus en plus de femmes travaillent et de plus en plus de femmes . . .

Une voix: C'est ce que nous espérons.

Mme Killens: Je m'en rends bien compte. Je me demande à quel point nous sommes vraiment libérées. Je suis la seule, au Comité, à qui il arrive de penser de temps en temps qu'un jour, peut-être, la situation sera complètement inversée, et la décision que nous prenons, nous la prenons pour la personne humaine, indifféremment de son sexe.

Ce sera tout, *Mr. Chairman*, thank you.

Le président: Je vais vous poser une petite question piège, qui n'a rien à voir avec l'heure avancée . . .

Cette question du supplément de revenu garanti m'intrigue un peu, parce que nous avons déjà entendu trois témoins qui nous ont essentiellement dit, non pas qu'ils voulaient abuser du système, mais que ce système était conçu de telle façon que, si quelqu'un s'organisait suffisamment bien, il pouvait toucher le supplément de revenu garanti. Dans trois des provinces que nous avons déjà visitées, nous avons entendu dire que cette formule se prêtait à pas mal d'abus. J'aimerais vous demander, à vous qui connaissez beaucoup de gens qui touchent le supplément de revenu garanti—beaucoup plus, peut-être, que tous ceux qui ont déjà comparu devant nous—ce que vous en pensez: à votre avis, le supplément de revenu garanti prête-t-il vraiment le flanc à beaucoup d'abus, du moins à votre connaissance?

Mme Tovell: Je n'ai jamais eu connaissance de cas de ce genre, de sorte que, personnellement parlant, je ne saurais affirmer qu'il y en a.

Le président: En fait, ce que certains nous ont dit, c'est que, par exemple, les personnes âgées . . . On nous a notamment cité le cas d'une dame âgée de plus de 80 ans qui avait acheté à son fils une voiture, de manière à appauvrir son compte en banque de 10,000 dollars. À ce moment-là, elle pouvait toucher le supplément de revenu garanti maximum, qui est, comme vous le savez, fonction du revenu. Je me posais cette question, parce que, si c'est vraiment une pratique courante, nous avons un nouveau problème: comment affecter ces crédits? Si nous voulons redistribuer la masse monétaire dont nous disposons, et s'il y a vraiment énormément d'abus, à votre avis, et c'est une pensée qui me répugne, devrions-nous procéder en fonction des ressources individuelles? Quel est votre sentiment, vous qui êtes une personne du troisième âge?

Jusqu'à présent, pour pouvoir toucher le supplément de revenu garanti, il suffisait de remplir un formulaire une fois par an et de l'envoyer à Ottawa. La plupart des personnes âgées à qui nous avons parlé n'ont pas le sentiment que le S.R.G. était vraiment lié aux ressources. Elles n'ont pas le sentiment d'être stigmatisées du fait qu'elles reçoivent un

[Text]

means test, what would your feeling be? I would like to get your gut reaction to that kind of thing, remembering you would have to go through an asset test, whether or not you own a car, how much money you have in the bank, that kind of thing. What is your feeling?

Ms Tovell: I think it might be very embarrassing for some of the people. I do not know that as much would be accomplished as would be lost by our lack of confidence in the honesty of a Canadian citizen.

The Chairman: Yes, and do not misunderstand me; it is not a question of honesty. I think the witnesses have said this: It is not dishonest; it is just arranging your affairs. You are still playing by the rules; you are not trying to get away. It is just that you arrange your affairs to get maximum advantage of the system, which everybody does, whether it is taxes or whatever.

• 1715

Along those same lines, Mrs. Killens mentioned that for us to get, let us say, the over age 65 single women—largely women—up to the poverty line, we require somewhere around \$2 billion. I think there is a fair degree of consensus developing in the country to target that group. For us to find extra funds, some have suggested, for instance, using a seniors' tax similar to what we do now with family allowances. The family allowance now is designed such that the maximum benefit goes to those with lower incomes. You get a better child tax credit. There is a cut-off, I think, of \$27,000 or \$28,000 for family income. Beyond that, you get decreasing value. Some have suggested—perhaps we could take as an example a \$20,000 income if you are over age 65: for every dollar that you receive in old age security, there would be a tax-back along the same lines, so it would free up the money to be more targeted at those who need it the most.

A Witness: Personally I would be in favour of it. Personally I think the tax system needs to be well looked at, as well as the pensions. Those who have incomes, say, of \$40,000 or \$50,000 a year—not just senior citizens, but anyone over that—should be taxed enough to bring back in what they are receiving, be it old age security or whatever, so they are not left with any of it; it would come back, and there would be more to give to these people who really need the guaranteed income supplement.

[Translation]

chèque de supplément de revenu garanti, et je pense que c'est une opinion assez courante au Canada. Si nous devions en revenir à une formule basée sur les ressources, quel serait votre sentiment? J'aimerais savoir ce que vous en pensez viscéralement, en tenant compte du fait que vous devriez vous soumettre à un véritable inventaire de vos biens, que vous devriez divulguer le fait que vous possédez ou non une voiture, que vous avez tant d'argent à la banque, vous voyez ce que je veux dire. Qu'en pensez-vous?

Mme Tovell: Je pense que pour certains, cela pourrait être assez embarrassant. Je ne sais pas si le jeu en vaudrait la chandelle, compte tenu du fait qu'une telle formule reviendrait essentiellement à douter de l'honnêteté du citoyen.

Le président: Vous avez raison, mais ne vous méprenez pas, ce n'est pas une question d'honnêteté. Les témoins nous ont dit, je crois, ceci: ce n'est pas de la malhonnêteté, il s'agit simplement d'organiser ses finances d'une certaine façon. Il ne s'agit pas d'enfreindre les règles et de contourner le système. Il s'agit simplement d'organiser ses finances de manière à pouvoir profiter au maximum du système, chose que tout le monde fait d'ailleurs, ne serait-ce que lorsqu'il s'agit de remplir sa déclaration d'impôt.

Dans le même ordre d'idées, M^{me} Killens a signalé que pour que nous autres, les femmes seules de plus de 65 ans—parce qu'il s'agit principalement de femmes—puissions dépasser ce seuil de pauvreté, il nous fallait dans les 2 milliards de dollars. Je pense que tout le monde est plus ou moins d'accord, à l'échelle nationale, pour dire que c'est précisément ce groupe qu'il faudrait viser. Pour que nous puissions trouver cet argent supplémentaire, d'aucuns ont, par exemple, proposé d'avoir recours à une fiscalité axée sur les personnes âgées, un peu selon le modèle de ce qui existe actuellement pour les allocations familiales. En effet, dans le cas des allocations familiales, les prestations les plus élevées vont aux familles ayant les revenus les plus bas. Le crédit d'impôt pour enfant s'en trouve amélioré. Il y a, je crois, un seuil de revenu familial, qui se situe aux alentours de 27 ou 28,000 dollars. Passé ce seuil, les prestations diminuent. D'aucuns ont également proposé—nous pourrions peut-être prendre l'exemple d'un revenu de 20,000 dollars pour un plus de 65 ans: chaque dollar versé au titre de la sécurité de la vieillesse serait taxé de la même façon, avec, pour résultat, le dégagement d'une partie du crédit, qui pourrait être réaffectée à ceux qui en ont le plus besoin.

Un témoin: Je serais personnellement en faveur d'une formule de ce genre, et je dirais que notre fiscalité mérite un solide examen, tout comme les pensions. Ceux qui ont un revenu, mettons, de 40 ou de 50,000 dollars par an—et il ne s'agit pas simplement des personnes âgées—devraient être suffisamment taxés pour que nous puissions récupérer les prestations qu'ils touchent, prestations de sécurité de la vieillesse, par exemple, de manière à ce que, finalement, ils ne touchent plus rien. Cet argent reviendrait donc dans la caisse, et nous aurions davantage à donner aux gens qui ont vraiment besoin du supplément de revenu garanti.

[Texte]

The Chairman: The reason I am raising this is that we had Premier Hatfield before us in New Brunswick last Friday, and he said that five years ago he never would have asked these questions, questioning the whole universality of OAS and means testing. But he said that in today's day and age, where you have limited resources and the requirement that they be targeted properly, we have to review these, and that is why I am asking these questions, to get a feel from you, because you are the recipients of that. Others can come and sit here and be 40 years of age and say one thing, but they are not the ones at the receiving end. That is why I am asking these questions.

A Witness: We believe in universality, and if you were to change that right away, you would hurt a lot of income people who are counting on that for a reasonable retirement. There is that phase where the people need 20 years not to have to be able to count on that. People who are lower middle income are not going to need the guaranteed income supplement, but you are putting them in a very much lower . . . I think retaining the universality of the old age security but structuring your tax so you get it back from those who do not need it—and the figures I saw not long ago in the paper were that somebody on a \$40,000 income returns about \$900 of the OAS—of the \$2,500 they get. So there is quite a bit you could get back there for somebody at \$40,000. The people who really need the guaranteed . . .

The Chairman: It would free up around \$400 million.

A Witness: —income supplement . . . and there are lots of those elderly people . . .

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Yes. I want to pursue that, because I am a great advocate of universality, and I am concerned already with what is happening to old age security. When it was first implemented, it was 20% of the average industrial wage, and it has been eroded away because it is indexed to the CPI, so now it is replacing only 14% of its original intention. Then with the 6 and 5 capping, there is a little jeopardy in that as well. So I think we have to be very cautious. We are all aware of economic conditions, but just as we find a great deal of support for the universality of medicare and that whole question, the same applies in the basic pension plan of old age security.

I wanted to follow on Mr. Frith's comments. We have had a number of people who have indicated to us that people in

[Traduction]

Le président: Si j'ai évoqué la chose, c'est parce que nous avons entendu au Nouveau-Brunswick, pas plus tard que vendredi dernier, le premier ministre Hatfield, qui nous a dit que, il y a cinq ans, il ne lui serait même jamais venu à l'idée de poser toutes ces questions et de revenir sur le principe général de l'universalité de la SV et du calcul des ressources. En revanche, il nous a dit qu'à notre époque actuelle, les ressources étant limitées et les besoins devant être correctement remplis, nous devons refaire le point sur tout cela, et c'est la raison pour laquelle je vous posais ces questions, pour avoir votre assentiment, parce qu'après tout, c'est vous qui bénéficiez de ces programmes. Des quadragénaires peuvent fort bien venir comparaître devant nous et nous dire autre chose, mais ce ne sont pas eux qui sont les prestataires, et c'est pour cette raison, je le répète, que je vous posais ces questions.

Un témoin: Nous croyons à l'universalité, et si vous voulez vous en départir, vous risquez de faire du tort à énormément de gens qui comptent sur ce revenu pour s'assurer une retraite raisonnable. Il y a toujours une phase transitoire pendant laquelle les gens ont, en fait, besoin de 20 années pour pouvoir s'en passer. Tous ceux qui sont dans le tiers inférieur de la fourchette des revenus ne vont pas avoir besoin du supplément de revenu garanti, mais, à ce moment-là, vous abaissez encore davantage . . . Je dirais qu'il faudrait conserver le caractère universel de la sécurité de la vieillesse, d'une part, mais d'autre part, restructurer la fiscalité, de manière à pouvoir récupérer de l'autre main l'argent auprès de ceux qui n'en ont pas besoin—les chiffres que j'ai relevés, il n'y a pas très longtemps de cela, dans les journaux faisaient état du fait que quelqu'un qui gagne 40,000 dollars par an rend environ \$900 de la SV qu'il touche, sur un total de \$2 500. Vous pourriez donc récupérer pas mal auprès de ces gens qui gagnent 40,000 dollars. En revanche, ceux qui ont vraiment besoin du supplément . . .

Le président: Cela libérerait environ 400 millions de dollars.

Un témoin: . . . de revenu garanti—il y en a énormément parmi les personnes âgées . . .

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci. J'aimerais poursuivre dans la même veine, parce que je suis un ardent défenseur de l'universalité, et je vois déjà non sans inquiétude ce qui se passe dans le cas de la sécurité de la vieillesse. Lorsque nous avons lancé ce programme, les prestations représentaient 20% du salaire industriel moyen, mais ce chiffre s'est progressivement amenuisé, parce qu'il avait été indexé à l'IPC, de sorte qu'à l'heure actuelle, il ne représente plus guère que 14% de ce qu'il était au départ, c'est-à-dire de l'intention que nous voulions poursuivre. Puis, il y a eu le plafond de 6 et 5%, ce qui représente un danger supplémentaire. Nous devons donc, je crois, être très prudents. Nous sommes tous conscients de la conjoncture économique, mais un peu de la même façon que nous nous rendons compte du fait que le caractère universel de l'assurance-maladie jouit d'une solide dose de soutien populaire, le même raisonnement peut s'appliquer dans le cadre du régime de pension de base qu'est la sécurité de la vieillesse.

J'aimerais également reprendre l'argumentation de M. Frith. Un certain nombre de témoins sont venus nous dire que,

[Text]

planning their retirement years divest themselves of some of their income so they can collect that guaranteed income supplement. If we erode old age security even further than it has been now, that means there will be more than the present 54% of people on pensions who are collecting the guaranteed income supplement. That percentage will go up even greater than it is right now. If there is a contribution from the federal government to GIS, as you are recommending, to bring it to the poverty line, or above, I do not have the percentage, but there will be a good number more people who are collecting the guaranteed income supplement.

I know you were not aware of this before, and I was shocked, I guess, the first time I heard of it. I could not imagine anybody divesting themselves of investment income or savings income so they could benefit from the GIS. But we have heard it enough now to convince me that there is some merit in that.

A Witness: If you are increasing the pensions, though, Canada Pension Plan and that in future years, people will have better pensions and less need for the guaranteed income supplement.

Mr. Miller: A key to your recommendation is the doubling of the CPP, is it not?

A Witness: Yes; and the splitting.

Mr. Miller: Without that, splitting of a 25% CPP now really does not make a great deal of difference.

A Witness: No.

Mr. Miller: This is my last question. I know we have other witnesses to come. Are you as concerned about the way the Canada Pension Plan funds are being invested as the Saskatchewan Wheat Board is?

A Witness: Not at all. We think we must be getting some benefits from what the provincial governments are using that for.

Mr. Miller: The alternative is higher taxes right now, to borrow money at higher capital costs. So you are going to pay in one way or the other.

Thank you.

The Chairman: Thank you.

On behalf of the committee members, thank you both for attending. I notice that you spent a fair degree of time in this room today, and I am glad for your interest in putting this together. I think, having listened to the various groups, you can appreciate the problem we are going to have when we go to write this delicious report in three weeks. But we will do a job.

[Translation]

lorsqu'ils préparaient leur retraite, les gens se départissaient d'une partie de leurs revenus afin de pouvoir toucher le supplément de revenu garanti. Si nous amenuisons encore davantage la sécurité de la vieillesse par rapport à ce qui se produit actuellement, cela voudra dire que nous compterons bien plus que les 54% actuels de gens pensionnés qui touchent ce supplément de revenu garanti. Ce pourcentage va augmenter encore bien plus vite qu'actuellement. Si le gouvernement fédéral verse sa quote-part au SRG, comme vous le recommandez, de manière à maintenir au minimum cet alignement sur le seuil de la pauvreté, et je n'ai pas les chiffres sous les yeux, mais il est certain que nous aurons bien plus de gens qui toucheront le supplément de revenu garanti.

Je sais que vous l'ignoriez jusqu'à présent, et j'ai été moi-même fort étonné lorsque je l'ai appris pour la première fois. Je ne pouvais pas concevoir que qui que ce soit puisse se départir d'un revenu d'investissement ou d'un revenu d'épargne, de manière à pouvoir profiter du SRG. Mais nous en avons entendu suffisamment parler pour que je sois désormais convaincu de la réalité de la chose.

Un témoin: D'accord, mais si vous relevez le niveau des pensions, du Régime de pensions du Canada, dans les années à venir, les gens toucheront de meilleures pensions et auront moins besoin du supplément.

M. Miller: L'élément fondamental de votre recommandation, j'imagine, est le fait que, selon vous, il faut doubler le RPC, n'est-ce pas?

Un témoin: En effet, il y a cela, et le partage.

M. Miller: À défaut de quoi, le partage d'un RPC de 25% ne fait, à l'heure actuelle, guère de différence.

Un témoin: En effet.

M. Miller: Je vais poser une dernière question, parce que je sais que nous avons d'autres témoins à entendre. Êtes-vous aussi inquiètes de la façon dont l'argent du Régime de pensions du Canada est investi que ne l'est la Saskatchewan Wheat Board?

Un témoin: Pas du tout. Selon nous, nous devrions obtenir quelque chose en contrepartie de ce qu'utilisent les gouvernements provinciaux.

M. Miller: L'autre solution consisterait, dans l'immédiat, à relever la fiscalité, à emprunter de l'argent, ce qui coûterait davantage. D'une façon ou d'une autre, il faut payer la facture.

Je vous remercie.

Le président: Merci.

Au nom des membres du comité, je vous remercie toutes deux d'avoir comparu devant nous. Je relève que vous avez passé beaucoup de temps dans cette salle aujourd'hui, et je suis très heureux de voir à quel point vous avez pris à coeur de venir nous faire cet exposé. Mais comme vous avez entendu les divers groupes qui ont comparu aujourd'hui, j'imagine que vous comprenez bien le problème qui va se poser à nous lorsque nous allons devoir nous atteler à cette tâche délicate qu'est la rédaction de notre rapport, d'ici à trois semaines. N'ayez crainte, nous allons faire ce que nous devons.

[Texte]

I now call on Fleurette Osborne, for the Congress of Black Women of Canada. She is the Past President.

Fleurette, if you wish, you may bring some of your friends to the table and introduce them.

Ms Fleurette Osborne (Past President, Congress of Black Women of Canada): Thank you.

Accompanying me is Jestina Blake-Hill; Jestina is the provincial representative of the congress.

It is unfortunate that Dr. James is not here. We did most of the work on the brief. Unfortunately, she is off in Europe at a medical conference, so she could not be here. Jestina is here mainly for moral support.

The Chairman: Does this mean we ask you all the questions?

Ms Osborne: I am afraid you are going to have to. That is what makes me nervous.

The Chairman: That is fine. We will be easy.

Ms Osborne: Seeing it is only 10 or 15 minutes that I have, I will not go through the whole brief. What I will do is concentrate on those couple of areas which are of real concern to the Congress of Black Women.

The main concern has to do with that 40-year residency period. It relates to the old age security. I will read the whole section.

The old age security benefit was established to provide a minimum guaranteed annual income for elderly Canadians regardless of their previous work histories. At the present time OAS benefits represent about 33% to 36% of the retirement income of elderly Canadians.

Prior to July 1977, immigrants to Canada were eligible for full OAS benefits after a residency period of 10 years. That was changed after July 1977 to 40 years. We think that is really unacceptable. Although we realize there was a reasonable rationale at the time, I think subsequent history will prove it probably was not the best decision.

The problem with which we are concerned is this. Black women come from Third World countries, very few of which carry social security programs. Consequently there can be no reciprocal arrangements with Canada; the reciprocal arrangements being with countries in western Europe generally. Although some of these countries may have instituted programs within the last five years, new Canadians will not benefit from this important social reform. This is because their countries of birth cannot afford to finance their former citizens

[Traduction]

Je vais maintenant demander à notre prochain témoin, Fleurette Osborne, de prendre place à la table pour nous présenter l'opinion du Congrès des femmes noires du Canada, dont elle est l'ex-présidente.

Fleurette, vous pouvez, si vous le souhaitez, vous faire accompagner de vos collègues et nous les présenter.

Mme Fleurette Osborne (ex-présidente, Congrès des femmes noires du Canada): Je vous remercie.

Je suis accompagnée aujourd'hui de Jestina Blake-Hill, qui est la représentante provinciale de notre congrès.

Malheureusement, nous n'avons pas pu compter sur la présence de M^{me} James, qui s'est chargée du plus gros du travail de préparation de notre mémoire. Elle est actuellement en Europe, où elle assiste à une conférence à caractère médical, et elle n'a donc pas pu nous accompagner aujourd'hui. Par contre, nous pouvons compter sur la présence de Jestina, qui nous assure de son soutien moral.

Le président: Cela signifie-t-il que c'est à vous que nous allons poser toutes nos questions?

Mme Osborne: J'en ai peur, oui; et c'est cela qui me rend un peu nerveuse.

Le président: Ce n'est rien. Nous sommes très gentils.

Mme Osborne: Puisque je ne vais pouvoir compter que sur 10 minutes ou un quart d'heure, je ne vais pas revenir sur l'intégralité du mémoire, et je me concentrerai surtout sur les quelques éléments qui intéressent le Congrès des femmes noires.

Ce qui nous tracasse avant toute autre chose, c'est la période de résidence de 40 ans dans le cadre de la sécurité de la vieillesse, et je vais d'ailleurs vous lire toute la partie du mémoire qui y a trait.

Les prestations de sécurité de la vieillesse ont été créées pour assurer aux Canadiens âgés un revenu annuel garanti minimum, indépendamment de leurs activités passées. À l'heure actuelle, les prestations de la SV représentent de 33 à 36 p. cent du revenu à la retraite des Canadiens du troisième âge.

Avant juillet 1977, les immigrants qui venaient s'installer au Canada pouvaient toucher l'entièreté des prestations de sécurité de la vieillesse après une période de résidence de 10 ans; toutefois, ce critère fut modifié après juillet 1977, et la période fut portée à 40 ans. Pour nous, cette disposition est totalement inacceptable. Nous comprenons fort bien qu'à l'époque, elle se fondait sur des arguments raisonnables, mais selon moi, l'histoire prouvera que cette décision n'était probablement pas la plus judicieuse.

Notre problème est, en clair, le suivant: les femmes noires arrivent au Canada en provenance des pays du Tiers-Monde, dont très rares sont ceux qui ont des programmes de sécurité sociale. Par conséquent, il ne saurait exister aucun accord de réciprocité entre ces pays et le Canada: les accords de réciprocité valent, en règle générale, pour les pays d'Europe occidentale. Bien qu'un certain nombre de ces pays aient peut-être mis sur pied des programmes de ce genre au cours des cinq dernières années, les nouveaux Canadiens ne bénéficieront pas

[Text]

with hard currency, as this will further jeopardize their balance of payments. We are suggesting that that fact was not fully taken into consideration in July 1977.

• 1725

The congress believes that this amendment, which lengthened the residency requirements, is unfair and unrealistic for Third World women . . . , and could be discriminatory. We believe that if that part of the act is retained, it will, as has been observed by Louise Dulude, create a mainly female Third World subclass of citizens in Canada.

We strongly recommend that the legislation be changed because we see this as fundamental to pension reform as it relates to black women and other Third World women. We do acknowledge the fact that there should be a residency requirement, but in several of our recommendations what we are saying is that it takes three years before one becomes a citizen of the country and we suggest that either the amendment be that women from the Third World and black women be eligible after that three-year period, when they become citizens, or revert back to the ten-year period prior to July 1977.

The other problem that really concerns us is the employer-sponsored pension plans. The majority of black women in this country work in low-paying sort of jobs; some are semi-skilled, some are unskilled. They are low-paying jobs. They move from place to place, and for the most part the employers with whom they work really do not have adequate pension plans or, in some cases, no pension plans at all. Therefore, we concur with the recommendation that there be mandatory private employer pension plans and that these should begin, we say, at age 18, or, failing that, as soon as possible after people have been employed.

We are also concerned besides that that even though there may be these pension plans to begin with, the women earn very low salaries. Generally, salaries for women are somewhere within 58% to 60% of those earned by men. It means then that they start off with a double disadvantage, so to speak. And so we suggest that there be programs at all three levels, although you are only concerned with the federal level. But we are also concerned and are recommending that there be the implementation of equal pay for work of equal value in order to improve the salary level and wage level, as well as mandatory affirmative action programs which would include visible minorities. The majority of affirmative action programs that are now in place, whether at the provincial level or the federal level, do in fact exclude visible minorities. We feel that unless that happens, we are in a position, even with the pension plan, and even as we have recommended elsewhere there be increased

[Translation]

de cette importante réforme sociale. Et cela est dû au fait que leurs pays d'origine ne peuvent pas se permettre de financer leurs anciens citoyens avec de la monnaie forte, car cela déséquilibrerait encore davantage leur balance des paiements. Nous pensons qu'il n'a pas été pleinement tenu compte de ce fait en juillet 1977.

Notre congrès pense que cet amendement, qui a eu pour effet de prolonger les exigences en matière de résidence, n'est ni juste ni réaliste pour les femmes du Tiers monde . . . , et qu'il pourrait même être considéré comme étant discriminatoire. Nous sommes d'avis que si cette partie de la loi est conservée, cela créera, comme l'a déjà souligné Louise Dulude, une sous-classe de citoyens canadiens, qui sera surtout composée de femmes originaires de pays du Tiers monde.

Nous recommandons avec insistance que la loi soit modifiée, parce que cette réforme des pensions est pour nous fondamentale, pour les femmes noires et les autres femmes des pays du Tiers monde. Nous reconnaissons qu'il est nécessaire d'avoir des exigences en matière de période de résidence, mais dans plusieurs de nos recommandations, ce que nous disons, c'est qu'il faut attendre trois ans avant de devenir citoyen canadien. Nous proposons que la loi soit modifiée, de façon à ce que, soit les femmes du Tiers monde et les femmes noires soient admissibles après une période de trois ans, c'est-à-dire lorsqu'elles deviennent citoyens, soit que l'on revienne à la période de dix ans avant juillet 1977.

L'autre problème qui nous préoccupe est celui des régimes de pension parrainés par les employeurs. La plupart des femmes noires du pays ont des emplois à faible revenu; certaines de ces femmes sont semi-spécialisées, d'autres ne le sont pas du tout. Et elles ont des emplois qui ne sont pas très rémunérateurs. Elles se déplacent d'un endroit à un autre, et la plupart des employeurs pour lesquels elles travaillent ne prévoient pas de régime de pension adéquat et, dans certains cas, ils n'offrent rien du tout. C'est pourquoi nous approuvons la recommandation disent que les employeurs soient tenus d'offrir des régimes de pension et que ceux-ci commencent à l'âge de 18 ans, ou alors, le plus tôt possible une fois que les gens ont commencé à travailler.

Nous sommes également préoccupées par le fait que même si, dans certains cas, il existe des régimes de pension, les femmes ne gagnent que de très faibles salaires. Règle générale, les salaires des femmes correspondent à 58, 59 ou 60 p. 100 des salaires des hommes. Cela signifie qu'elles sont, dès le départ, doublement défavorisées. C'est pourquoi nous proposons qu'il y ait des programmes aux trois paliers gouvernementaux, bien que nous sachions que vous ne vous intéressez, à l'heure actuelle, qu'à ce qui se passe au niveau fédéral. Quoi qu'il en soit, la situation nous inquiète, et nous recommandons que le principe du salaire égal pour un travail égal soit appliqué, afin de redresser les salaires des femmes, et nous recommandons par ailleurs que des programmes d'action positive obligatoires soient mis en place, programmes qui comprendraient également les minorités visibles. Que ce soit au niveau provincial ou fédéral, la plupart des programmes d'action positive qui

[Texte]

contributions, that black women would still be at the bottom of the heap and the aims of the green paper would not then have been achieved in relation to black women.

Those are most of the important points.

The Chairman: Thank you very much, Fleurette, for your brief, because you bring a different direction to it, which is something we have not had; for instance, the changes of the act of 1977.

Before I ask the questions I want to ask, were you involved, for instance, with the congress in that year? Most of us on this committee were not members of Parliament then, and I have no idea of the debate that went on in the country when those changes were instituted. Was there a committee that even went . . . ? Did you make representations?

Ms Osborne: I would doubt it very much. I do not think that people realized what was happening, to begin with, and there was not a congress at that time. There was an ad hoc meeting of women from across the country, but there has only been a congress since November 1980. As far as I know, that surprised a number of people; and even today, if you say that to some blacks, they do not realize it; they did not know that it happened.

The Chairman: My understanding now since that time, for us as members of Parliament, is that it is very difficult to get anybody into the country, as you know. At least that has been my experience in the last three to four years, next to impossible, unless it has been in an area where there have been earthquakes or political upheaval and we have allowed them to come in. I would assume, though, that part of the reason for most of the changes in the immigration policy at the time was to get around this family reunification thing. And now . . . I would assume there was a desire to get cost controls of some sort. From your standpoint, if we went to a more lenient residency rule, but less less immigration, which would you choose?

Ms Osborne: For some people less immigration would not be the answer. It is going to be a problem. One of the problems we really have is that, again, we are invisible where numbers are concerned. There is no place we can go. Immigration will tell us that there were x number of immigrants, but that may not be a full picture either of people who come into the country. And there is no place that I know of where we can go to get any information as to how many of us there are in the country in real terms. There are guesstimates of anything from 500,000 to over a million.

The Chairman: Because it is not just this one area, as you are aware. If we are successful in getting any immigrants into the country, usually the family has to sign some sort of an agreement that they will look after them for a period of five

[Traduction]

existent à l'heure actuelle excluent les minorités visibles. Si des mesures ne sont pas prises à cet effet, même si le régime de pension et les cotisations sont augmentés, nous croyons que les femmes noires se retrouveront de nouveau au bas de l'échelle. Et dans ce cas, les objectifs visés dans le livre vert n'auraient pas été atteints pour ce qui est des femmes noires.

Voilà donc la plupart des points qui sont, selon nous, importants.

Le président: Je vous remercie beaucoup, Fleurette, pour votre mémoire, parce que vous y exposez une orientation différente, orientation qui n'avait pas encore été soulevée. Je songe notamment aux changements relatifs à la loi de 1977.

Avant de vous poser des questions, j'aimerais vous demander si vous avez participé aux travaux du congrès pendant cette année-là? La plupart d'entre nous n'étaient pas députés à cette époque-là, et j'ignore le débat qui a eu lieu, au Canada, lorsque ces changements ont été adoptés. Y a-t-il un comité qui soit même . . . ? Avez-vous présenté des instances à un groupe?

Mme Osborne: J'en doute fort. Je ne pense pas que les gens se soient rendu compte de ce qui est en train de se passer, et le congrès n'existait pas à cette époque-là. Il y avait eu une réunion spéciale de femmes de partout au pays, mais le congrès, en tant que tel, n'existe que depuis novembre 1980. Que je sache, cela a surpris beaucoup de gens; et même aujourd'hui, certains Noirs ne sont pas au courant. Ils ne savaient pas ce qui s'était produit.

Le président: En tant que député, d'après ce que nous avons compris de la chose, il est maintenant très difficile de faire entrer quelqu'un au pays, comme vous devez le savoir. En tout cas, c'est ce que j'ai constaté au cours des trois ou quatre dernières années. C'est presque impossible, à moins qu'il ne s'agisse de personnes originaires d'une région où il y a eu des tremblements de terre, des bouleversements politiques, ou autres, auxquels cas nous leur avons ouvert la porte. Quoi qu'il en soit, j'ai l'impression qu'à l'époque, la principale raison pour laquelle on a adopté tous ces changements au niveau de la politique en matière d'immigration, c'était qu'on voulait régler le problème de la réunification des familles. Et maintenant . . . J'imagine qu'on souhaitait contrôler un peu les coûts. Quelle formule choisiriez-vous si les règlements en matière de résidence étaient moins sévères, mais s'il y avait moins d'immigration?

Mme Osborne: Pour certains, une réduction de l'immigration ne serait pas la solution. Cela va être un problème. L'un des problèmes que nous avons, encore une fois, c'est que nous sommes invisibles en ce qui concerne les chiffres. Nous n'avons nulle part où aller. Le ministère de l'Immigration nous dira qu'il y a eu « x » nombre d'immigrants, mais ce ne sera peut-être pas là le chiffre d'ensemble des gens qui sont venus au pays. Et je ne sais pas où nous pourrions aller pour apprendre combien de gens comme nous il y a réellement au pays. On évalue que le total se situe entre 500,000 et plus d'un million.

Le président: Parce que ce n'est pas uniquement limité à cela, comme vous le savez. Si nous réussissons à faire accepter des immigrants au Canada, la famille doit, en général, signer un accord disant qu'elle s'en occupera pendant une période de

[Text]

years, that they will not be of any . . . This is the kind of thing we are going through as members of Parliament now. It is more than just the black issue here; it is an immigration issue that affects a fair number of people.

Do you want to piggyback in a question?

An hon. Member: I just want to make a comment there. I think one of the reasons it was brought in in 1977 is that there were immigrants from countries that did have social security programs and who were not only getting the total old age security, they were getting some benefits from the countries they came from, maybe Great Britain. That created some consternation on behalf of Canadians who were only getting old age security. I think that led to legislation that sort of imposed a penalty on people coming in after 1977, not anticipating Third World countries. I think there is some merit in this pension committee dealing with that and seeing if the circumstances are entirely different from what they were in 1977. I think probably it was an oversight on a lot of people's part there.

Ms Osborne: It could have been, because at that time there had been a shift in the immigration pattern. In fact, there were more immigrants coming in from the Caribbean, Africa, and Latin America at that time in 1977.

An hon. Member: The other attempt was to get reciprocal agreements with all those countries. I think only four have signed in the last six years, so that has failed as well. I would think that topic is wide open for discussion and amendment, at least hopefully it would be.

The Chairman: This is an issue that goes beyond, as I mentioned before, because if you do not qualify in this country for an old age security benefit, it affects all of your provincial top-up programs, such as access to medicare, etc. It is a serious problem.

Ms Osborne: Yes, it is. Also one of the trends is that a lot of the women, say, who came to Canada, came in their thirties and their forties, except those who came as students or who came as children, so that even though they may have been working, not for 40 years, but at least decades, they still are not really qualified for full . . . , and they are contributing.

• 1735

The Chairman: Mrs. Killens, did you want to ask something?

Mrs. Killens: Yes, thank you, *monsieur le président*.

[Translation]

cinq ans, qu'il n'y aura pas du tout . . . C'est le genre de problème auquel nous nous trouvons confrontés à l'heure actuelle en tant que députés. Cela va au-delà de la question des Noirs; c'est une question d'immigration qui concerne un nombre considérable de personnes.

Vous voulez y ajouter une question connexe?

Une voix: J'aimerais tout simplement faire un commentaire. Je pense que l'une des raisons pour lesquelles on a adopté ces changements, en 1977, c'est parce que nous accueillions des immigrants venus de pays qui avaient des régimes de sécurité sociale, et ces personnes recevaient non seulement la sécurité de la vieillesse en entier, mais également des prestations de leurs pays d'origine. Je songe notamment à la Grande-Bretagne. Cela dérangeait certains Canadiens qui ne touchaient que la sécurité de la vieillesse. Je pense que c'est cela qui a été à l'origine de la législation qui a, en quelque sorte, imposé une pénalité aux personnes qui sont venues au Canada après 1977, que ces personnes soient originaires de pays du Tiers monde ou d'ailleurs. Il me semble qu'il serait peut-être bon que le Comité des pensions examine la question, pour voir si les circonstances, à l'heure actuelle, sont différentes de ce qu'elles étaient en 1977. Je pense qu'à l'époque, les gens avaient peut-être omis de tenir compte de certains facteurs.

Mme Osborne: Cela se peut fort bien, car à l'époque, il y a eu un changement au niveau de la composition de la population qui immigrait au pays. En fait, en 1977, il y avait plus d'immigrants originaires des Antilles, d'Afrique et d'Amérique latine.

Une voix: On avait également tenté de négocier des accords de réciprocité avec tous ces pays. Je pense qu'il n'y en a que quatre qui ont accepté de signer au cours des six dernières années; ce programme a donc, lui aussi, essuyé un échec. J'ose espérer qu'il sera possible de rouvrir le débat là-dessus et d'apporter certains changements.

Le président: Comme je l'ai déjà dit, il s'agit là d'une question qui a des ramifications dans d'autres domaines, parce que, si vous n'êtes pas admissible, au Canada, aux des prestations de la sécurité de la vieillesse, cela a une incidence au niveau des programmes provinciaux de supplément, au niveau de l'accès à l'assurance-maladie, etc. C'est un problème très grave.

Mme Osborne: En effet. D'autre part, un grand nombre de femmes qui sont venues au Canada sont arrivées ici lorsqu'elles avaient la trentaine ou la quarantaine, à l'exception de celles qui sont venues en tant qu'étudiantes ou jeunes enfants; ainsi, même si elles n'ont pas travaillé pendant quarante ans, elles ont travaillé pendant quelques décennies, mais elles ne sont pas encore admissibles à une pleine pension . . . , mais elles y cotisent.

Le président: Madame Killens, voudriez-vous ajouter quelque chose?

Mme Killens: Oui, merci, *Mr. Chairman*.

[Texte]

I am not too sure that the situation is much better. As I was reading your introduction, if I took off "black women" and just put "women", the situation would almost be the same. The average salary for a woman in Canada is \$14,000 and the average salary for a man is \$29,000. That is not subdivided into black or white, but two-thirds of the women, 66%, are in low-paying jobs, they change jobs frequently and are in no employer sponsored pension plan. So it applies to all women in this country. If my memory serves me correctly, at one point Immigration was very narrow in its acceptance of people and, except for the boat people or for emergencies throughout the world, Immigration made it that persons who made it here were very highly qualified. So I think the percentage might be the same. I do not want to correct your paper, but women are badly off in our country.

Ms Osborne: I know that, but you are not quite correct in saying that all the women, or most of the women who came . . . In the mid-1950s and into the early 1960s, there was the domestics scheme, which brought some who might have been, and probably were, fairly highly skilled, who used that scheme as an opportunity to come into the country. But the majority were not skilled and, whereas some have acquired certain skills and professions, still, the majority have not. So I think in a way, although, yes, it applies to all women, there is a little greater duress in terms of what we have seen.

Mrs. Killens: Of course, I endorse your principle, and mine, of equal pay for work of equal value. We have in our job-creation program three target groups: women, the handicapped and the Inuit, or the northern community.

You speak of a visible minority. I am glad you are here today, because you are putting a new dimension to the whole study of pensions we have had. It hardly belongs in pension reform, but I would like you to say something about visible minorities. I do not like to be targeted as a woman with these three groups I have just told you about. I am there because it is, I hope, a temporary situation and one day I will not need to be there. But what would you like us to do and how do you see yourself? What would you like us to do for a visible minority? Would you like a quota system?

Ms Osborne: I do not know. We are talking about affirmative action programs and I make a very big distinction between a quota system and goals, targets. I suppose some people will say that eventually it is the same thing, but having had some experience in that field, they are probably different things.

[Traduction]

Je ne suis pas certaine que la situation se soit beaucoup améliorée. Je lisais votre introduction, et je me suis dit que si l'on enlevait le mot «noires» pour ne laisser que le mot «femmes», la situation serait à peu près la même. Le salaire moyen d'une femme, au Canada, est de \$14,000, et le salaire moyen d'un homme est de \$29,000. Sans qu'il soit tenu compte d'une quelconque distinction entre les différents groupes raciaux, les deux tiers des femmes, soit 66 p. 100 d'entre elles, ont des emplois à faible revenu, changent fréquemment d'emploi et ne bénéficient d'aucune pension de retraite parrainée par leur employeur. Cela s'applique donc à toutes les femmes du pays. Si mes souvenirs sont exacts, à un moment donné, le ministère de l'Immigration était très sévère, et n'acceptait, à l'exception des *boat people* et des victimes de situations d'urgence, que des personnes qui avaient des compétences très spécialisées et très élevées. C'est pourquoi je pense que le pourcentage est peut-être le même. Je ne prétends pas corriger ce que vous dites dans votre mémoire, mais les femmes, quelles qu'elles soient, sont assez mal traitées dans notre pays.

Mme Osborne: Je le sais, mais vous n'avez pas tout à fait raison lorsque vous dites que toutes les femmes, ou du moins la plupart des femmes qui sont venues . . . Dans les années 50 et au début des années 60, il y avait le réseau de domestiques, qui permettait à certains domestiques de venir, mais également des personnes très qualifiées s'en servaient pour pouvoir venir au Canada. Quoi qu'il en soit, la majorité de ces personnes n'étaient pas qualifiées, et bien que certaines d'entre elles aient, depuis, acquis des compétences ou une formation professionnelle, la plupart n'ont pas pu le faire. Je suppose que cela s'applique en effet à toutes les femmes, mais les choses ont peut-être été encore plus difficiles de notre côté, en tout cas d'après ce que nous avons pu voir.

Mme Killens: J'endosse bien sûr le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. Notre programme de création d'emplois vise trois groupes, notamment les femmes, les personnes handicapées et les Inuit, ou les habitants de collectivités situées dans le Nord.

Vous parlez de minorités visibles. Je suis heureuse que vous soyez ici aujourd'hui, car vous ajoutez une dimension nouvelle à toute l'étude des pensions que nous sommes en train de faire. Cela n'a, à vrai dire, pas grand-chose à voir avec la réforme des pensions, mais j'aimerais que vous disiez quelque chose au sujet des minorités visibles. Je n'aime pas me sentir visée, au même titre que ces trois groupes dont je viens de vous parler. Je suis ici parce que c'est, du moins je l'espère, une situation temporaire, et j'espère qu'un jour, je n'aurai plus à intervenir. Mais qu'aimeriez-vous que nous fassions? Qu'entrevoiez-vous vous-même? Qu'aimeriez-vous que nous fassions pour les minorités visibles? Aimeriez-vous qu'il y ait un système de quotas ou de contingents?

Mme Osborne: Je ne sais pas. Nous parlons de programmes d'action positive, et je pense qu'il y a une très nette distinction entre des systèmes de quotas et des objectifs ou des buts visés. Je suppose que certains diront qu'à la longue, c'est la même chose, mais mon expérience dans le domaine me fait dire qu'il s'agit sans doute de choses très différentes.

[Text]

Here in Saskatchewan, for instance, there is a program, and again it does not involve... When I say visible minority people, I am talking about blacks, I am talking about East Indians, I am talking about Latins and other kinds of visible minorities... other than. The program covers women, but again those of us who have been practitioners also make a distinction between the program—when we talk about women, we really mean white women. The argument is that groups should be dealt with separately, otherwise somebody is going to fall between the cracks in terms of the statistical base that one has to use. So “women” should not embrace all women, there should be native women and men, white women, black women and men, East Indian women and men. That is the kind of breakdown I see. We are not talking about quotas. I do not know whether there is enough time to go through that whole difference right here.

Mrs. Killens: Just one last question: On the CPP, you did not elaborate very much. If we were to double the CPP, even if you are an immigrant and you do not qualify for the OAS, or you qualify at a very small percentage, one of 10% or 40% or something, for those who work, supposing we eventually get equal pay for work of equal value, we would be in the bracket where it would improve the CPP, and if it were to be doubled you would catch some kind of security there. If you had a survivor's benefit, if perchance you were still married or you did marry, you would then catch a bit of the survivor's benefit, and if you were divorced you would catch a bit in the credit splitting.

I know that I am designing a patchwork quilt for you right now. It is not a solution to the problem, but perhaps our recommendations, when we get through, will improve the situation somewhat and that is what we hope to do with our recommendations.

Anyway, your coming here was good and I thank you for it.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you very much, Mr. Chairman. I am not sure that I have a question to put to the congress, but I would like to make a general comment, more or less following Madam Killens's questions and comment.

You know, as well as all women in this country know, that the greatest prospective beneficiaries of pension reform, if pension reform takes place—as we hope it will—will be women themselves. What you have done this afternoon has been to emphasize those problem areas for women, and the question of early vesting, locking in, and the concerns of women generally are ones we have to address.

But among the disadvantaged—Madam Killens does not want us to talk about women as being disadvantaged—among those of us in the country who are more disadvantaged than others, there is another special group, such as yourselves, who

[Translation]

Ici, en Saskatchewan, par exemple, il existe un programme, et encore une fois, celui-ci ne suppose pas... Lorsque je parle de minorités visibles, je parle des Noirs, des Indiens des Indes orientales, des Latino-Américains, et d'autres. Le programme couvre les femmes, mais là encore, ceux d'entre nous qui ont été praticiens font également une distinction entre le programme... lorsque nous parlons de femmes, nous parlons vraiment de femmes blanches. Notre argument, c'est que les groupes devraient être traités séparément, sans quoi quelqu'un va se retrouver entre deux eaux pour ce qui est de la base statistique qu'il faut utiliser. Le terme «femmes» ne devrait pas inclure toutes les femmes, car il y a des hommes et des femmes autochtones, des femmes blanches, des hommes et des femmes noirs, et des hommes et des femmes indiens. C'est ce genre de ventilation que j'aimerais voir. Il n'est pas du tout question de quotas. Mais je ne sais pas si nous disposons de suffisamment de temps pour expliquer ici tous les éléments de cette différence.

Mme Killens: Une toute dernière question: vous n'avez pas dit grand-chose au sujet du R.P.C. Si nous doublions le R.P.C., même si vous êtes un immigrant et n'êtes pas admissible à la S.V., ou si vous ne pouvez toucher qu'un faible pourcentage, par exemple, 10 ou 40 p. 100 (à condition, bien sûr, de travailler), supposons que nous obtenions éventuellement un salaire égal pour un travail de valeur égale, nous nous retrouverions dans la tranche de travailleurs pour lesquels le R.P.C. serait meilleur, et si le R.P.C. était doublé, cela vous donnerait une certaine sécurité supplémentaire. Et si vous étiez mariée, ou si vous vous mariiez, si vous pouviez bénéficier d'une prestation au survivant, vous en auriez une petite partie, et si vous étiez divorcée, vous pourriez récupérer une part de cette prestation lors de la séparation des crédits.

Je sais que ce que je suis en train de vous expliquer ne donnerait que des solutions partielles. Ce n'est pas une solution d'ensemble, mais peut-être que nos recommandations pourraient améliorer la situation, et c'est en tout cas ce que nous espérons pouvoir faire.

Quoi qu'il en soit, c'est une bonne chose que vous soyez venue, et je vous en remercie.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci beaucoup, monsieur le président. Je ne suis pas certain d'avoir une question à poser aux représentantes du congrès, mais j'aimerais faire un commentaire général, qui fait plus ou moins suite aux questions soulevées par M^{me} Killens.

Vous savez, comme le savent toutes les femmes du pays, que les plus importants bénéficiaires de la réforme des pensions, si réforme il y a (et c'est ce que nous espérons), seront les femmes elles-mêmes. Ce que vous avez fait cet après-midi, c'est souligner les domaines qui posent des problèmes aux femmes, ainsi que les questions de la dévolution, de l'immobilisation, questions dont nous devons nous occuper.

Mais parmi les personnes défavorisées—M^{me} Killens ne veut pas qu'on parle des femmes comme étant des personnes défavorisées—parmi ceux d'entre nous qui sont plus défavorisés que d'autres au Canada, il existe un groupe spécial,

[Texte]

cannot work their way out of that part-time employment, who are finding difficulties to an even greater degree. I come back to the question that Madam Killens asked: Is your recommendation with respect to the CPP expansion based on the lack of OAS protection, which is our basic protection? Or, if you did have the OAS in the ordinary course, would you be concerned about the Canada Pension Plan itself, if you had all the benefits of that Canada Pension Plan? That does include immediate vesting and locking in, and so on.

Ms Osborne: Again, with the CPP, if there is no improvement, if there is no increase in the earnings from which contributions can be made, even improving the OAS is not going to give a comfortable income at retirement.

Mr. Reid (St. Catharines): I am not so certain that this forum is the appropriate one for affirmative action programs . . .

Ms Osborne: I know it is not.

Mr. Reid (St. Catharines): —but the Chair will be in a position to agitate in other departments and areas of interest. I cannot help but come back to your basic concern about the OAS. You have already pointed out that new immigrants have to be under the age of 25 years when they come here to benefit.

Ms Osborne: That is the 40-year requirement.

• 1745

Mr. Reid (St. Catharines): That is right. If that 40-year requirement continues, that affects practically your whole way of life, and particularly when we reach that age of retirement. There is no doubt in my mind but that the task force will address itself to that question. You probably heard—maybe they did not spell it out too loudly, but we have had a number of organizations, and women's organizations particularly, emphasizing that at least the 10-year period be restored. So I can assure you that the task force will address itself to that 40-year period. I do not know what the answer will be, as we do not know what the answer will be . . .

An hon. Member: I thought we were going to make it 50.

Mr. Reid (St. Catharines): But it would not be expanded as some of the other categories might be.

I want to join in our appreciation to you for your attendance here this afternoon.

Ms Osborne: Thank you very much.

The Chairman: We are not finished with you yet.

Mr. Miller.

Mr. Miller: I would like to congratulate the congress on presenting a really good bargaining position to us today in terms of calling for affirmative action, equal pay for equal work, increasing OAS, increasing the Canada Pension Plan

[Traduction]

composé de personnes comme vous, qui n'arrivent pas à sortir des pièges du travail à temps partiel, et qui ont encore plus de difficultés que les autres. J'en reviens à la question qu'a posée M^{me} Killens: votre recommandation relative à l'élargissement du R.P.C. est-elle axée sur l'insuffisance de la protection de la sécurité de la vieillesse, qui est notre protection de base? Ou bien, si vous bénéficiiez automatiquement de la S.V., seriez-vous préoccupée par le Régime de pensions du Canada lui-même, et ce, bien sûr, si vous bénéficiiez de prestations en vertu de ce régime? Cela ne comprend pas la dévolution immédiate, l'immobilisation, etc.

Mme Osborne: Encore une fois, pour ce qui est du R.P.C., s'il n'y a aucune amélioration, s'il n'y a pas d'augmentation au niveau des revenus en fonction desquels sont versées les cotisations, même l'amélioration de la S.V. ne va pas assurer des revenus confortables aux personnes qui prennent leur retraite.

M. Reid (St. Catharines): Je ne suis pas convaincu que cette tribune soit la bonne pour discuter de programmes d'action positive . . .

Mme Osborne: Je sais que ça ne l'est pas.

M. Reid (St. Catharines): . . . mais le président aura la possibilité d'intervenir au niveau d'autres ministères et au sujet de différentes questions d'intérêt. Je ne peux pas m'empêcher de revenir sur votre préoccupation relative à la S.V. Vous avez déjà souligné que les nouveaux immigrants doivent être âgés de moins de 25 ans, lorsqu'ils arrivent au Canada, pour pouvoir en bénéficier.

Mme Osborne: C'est l'exigence des 40 ans.

M. Reid (St. Catharines): C'est exact. Si l'on maintient l'exigence des 40 années, cela affecte la quasi totalité de la vie et davantage encore au moment de la retraite. Notre groupe de travail va certainement se pencher sur la question. Nous avons entendu maintes associations, et particulièrement les associations féminines, demander que la période de 10 ans soit au moins restaurée. Je peux donc vous assurer que le groupe de travail va traiter de cette question, mais nous ne savons pas encore quelle sera notre recommandation.

Une voix: Je pensais que nous allions le porter à 50.

M. Reid (St. Catharines): Mais il ne sera pas augmenté comme d'autres catégories le seront peut-être.

Je me joins à mes collègues pour vous remercier de votre présence cet après-midi.

Mme Osborne: Je vous remercie.

Le président: Nous n'en avons pas encore terminé avec vous. Monsieur Miller.

M. Miller: Je tiens à féliciter le congrès de nous avoir présenté une excellente plate-forme de revendications aujourd'hui, en demandant des programmes d'action positive, un salaire égal pour un travail égal, l'augmentation de la

[Text]

and improving the private sector. I think you have outlined a lot of the difficulties that exist in the pension system, and I hope you get all of these things.

Usually in submissions we get a call for either increasing the public plans or improving the private system. You have asked us to do both.

If, for example, we did increase the CPP to 50% of the AIW plus 14% of OAS plus improving the private plans, the pension system in Canada would in many cases provide well over 100% replacement income; for example, if a person got into a private employer-sponsored plan, got 70% replacement, which is what many of them provide, plus 50% of CPP, unless they are an integrated plan.

So my question is what you opt for—improvements in the CPP or improvements in the private plan—if you have to take a bargaining position away from what you have stated here?

Ms Osborne: It will be the private plans if other things are going to remain as they pretty well are now. It would be the private plan because, as I say, if nothing happens with that residency requirement and if there is no better wage base then the only alternative would be to have mandatory employer pension plans.

Mr. Miller: Okay, thank you very much.

Mrs. Killens: *Monsieur le président*, I want to clarify something. When madam said wage base, what she means is low salary means low pension, and she does not trust it, so she says she would go private pension rather than . . . because CPP for a woman means no pay, no pension.

Ms Osborne: Because it is contributory. You pay based on the earnings you make.

The Chairman: Fleurette and Jestina, again thank you for appearing. Our report should be written, we hope, sometime mid-November and tabled in the House of Commons by the end of December. It is an ambitious program, but I am hopeful that we will manage it.

Ms Osborne: I wish you lots of luck.

[Translation]

portion du régime des pensions du Canada et l'amélioration des retraites privées. Je crois que vous avez souligné un grand nombre des difficultés dont souffre le système de retraite et j'espère que vous obtiendrez satisfaction sur tous ces plans.

En général, les intervenants qui viennent ici demandent soit l'augmentation des retraites publiques, soit l'amélioration des retraites privées. Pour votre part, vous demandez les deux.

Si nous portions par exemple le RPC à 50 p. 100 du salaire industriel moyen, s'ajoutant à 14 p. 100 d'augmentation de la PSV et à l'amélioration des retraites privées, beaucoup de retraités toucheraient plus que 100 p. 100 de leur salaire antérieur; ce serait le cas, par exemple, si un travailleur avait cotisé à un régime de retraite d'entreprise qui lui verserait 70 p. 100 de son salaire antérieur, à quoi s'ajouterait 50 p. 100 du RPC, à moins qu'il ne s'agisse d'un régime intégré.

Ma question est donc de savoir ce que vous choisiriez si vous deviez choisir: l'augmentation du RPC ou bien l'amélioration des retraites privées?

Mme Osborne: Si toutes les autres conditions restent égales, je choisirais l'amélioration des retraites privées. En effet, si l'on ne touche pas au critère de résidence et si la base salariale n'augmente pas, la seule solution de rechange serait des régimes d'entreprise obligatoires.

M. Miller: Bien, je vous remercie.

Mme Killens: *Mr. Chairman*, je veux préciser quelque chose. Lorsque madame a parlé de base salariale, elle veut dire par là qu'un faible salaire signifie une faible retraite et elle préfère de ce fait les régimes privés, car en ce qui concerne le RPC, si une femme n'a pas de salaire, elle n'a pas de retraite.

Mme Osborne: Car il faut cotiser. On cotise en fonction de son salaire.

Le président: Fleurette et Jestina, je vous remercie encore une fois d'être venues. Nous espérons pouvoir rédiger notre rapport au milieu du mois de novembre et le déposer à la Chambre des communes vers la fin du mois de décembre. C'est un programme ambitieux, mais j'espère que nous pourrions le réaliser.

Mme Osborne: Je vous souhaite bonne chance.

Thursday, October 6, 1983

• 0900

The Chairman: For the benefit of the people in the room, I will explain to you why there is such a shortage of members of Parliament here in Winnipeg. The reason is that, as you are probably well aware, the resolution with respect to the francophone rights in Manitoba is being debated in a special resolution introduced in the House of Commons this afternoon. The Whips of the respective parties have called all the members of Parliament back to Ottawa, and as a result there is just Ted Miller, who is a member of Parliament for British Columbia, and myself who will be receiving the briefs. Actually, we have altered the quorum to two to allow us to print, but

Le jeudi 6 octobre 1983

Le président: Pour la gouverne de l'assistance, je vais expliquer le manque de députés ici à Winnipeg. Comme vous le savez probablement, une résolution spéciale portant sur les droits des francophones au Manitoba fait l'objet d'un débat à la Chambre des communes cet après-midi. Les whips des partis respectifs ont rappelé tous les députés à Ottawa, alors il ne reste que Ted Miller, député de Colombie-Britannique, et moi-même pour recevoir les mémoires. En fait, nous avons abaissé le quorum à deux afin de pouvoir imprimer les comptes rendus. Nonobstant ceci, vous pouvez être assurés que les autres

[Texte]

notwithstanding that, you can be assured the other members of the committee will be reading all these briefs and taking them into account before a report is written.

Premièrement, il y a une présentation ce matin par la Fédération du travail du Manitoba, et nous avons pour commencer M. Marcel Painchaud qui est le président du comité sur les pensions.

Good morning, Mr. Painchaud. Perhaps if you want to, you could introduce your colleagues. What we usually try to do is have you give us perhaps a 10- to 15-minute overview of the presentation to allow us some time to be able to ask some questions as well.

Mr. Marcel Painchaud (Chairman, Pension Committee, Manitoba Federation of Labour, Canadian Labour Congress): That is fine.

With me are Art Coulter and Gary Russell.

Actually, our brief is relatively short. We kept that in mind. I will read through it; I do not think it will take that long.

The Chairman: That is fine.

Mr. Painchaud: The Manitoba Federation of Labour welcomes the opportunity to present its views to the Special Committee on Pension Reform. We wish to represent the interests not only of our 73,000 members but those of working people in Manitoba and in Canada as a whole.

The basic philosophical premise which underlies this presentation is a wish to see that working people who have reached retirement age are properly appreciated for a lifetime of work, and that they receive full recognition and appropriate reward for their contribution to society. We also wish to express our concurrence with the presentation submitted to the special committee by the Canadian Labour Congress entitled *The CLC Proposal for Pension Reform*. In our present submission, we wish to express our agreement with the principles therein expressed, while highlighting the concerns of working people in Manitoba.

On retirement benefits, the principle should be recognized and established that the standard of living of retired employees should be maintained upon retirement, and that pension policy should be combined with incomes policy to raise incomes of all Canadians above the poverty line as defined by Statistics Canada. Currently the poverty line ranges from \$13,000 to \$18,200, depending on region.

In other words, the lifetime pattern of income should not contain a serious disruption at retirement. Most important of all, the last phase of the income cycle should not be one of destitution. In practical terms, it should be accepted as a basic principle to strive to replace 75% of pre-retirement earnings upon retirement as a major component of income maintenance policy.

The major focus of pension reform should be the Canada/Quebec Pension Plan. It is the only vehicle adequate

[Traduction]

membres du Comité liront tous ces mémoires et en tiendront compte avant de rédiger le rapport.

First on the agenda this morning is a presentation from the Manitoba Federation of Labour and we will begin with Mr. Marcel Painchaud who is Chairman of the Pension Committee.

Bonjour, monsieur Painchaud. Je vous invite à nous présenter vos collègues. Normalement, nous accordons entre 10 et 15 minutes aux témoins pour nous donner un aperçu du mémoire, ce qui nous laisse assez de temps de poser des questions à la fin.

M. Marcel Painchaud (président, Comité des pensions, Fédération du travail du Manitoba, Congrès canadien du travail): Très bien.

M'accompagnent aujourd'hui MM. Art Coulter et Gary Russell.

Notre mémoire est relativement court. Nous avons le souci du temps limité, alors je crois qu'il n'est pas trop long pour que je le lise.

Le président: D'accord.

M. Painchaud: La Fédération du travail du Manitoba se réjouit de l'occasion qu'elle a de présenter ses points de vue devant le comité spécial sur la Réforme des pensions. Nous souhaitons représenter les intérêts non seulement des 73,000 membres, mais de tous les travailleurs du Manitoba et du Canada.

Le principe sous-tendant ce mémoire est le désir que les personnes ayant atteint l'âge de la retraite après une vie entière de travail soient reconnues et rémunérées adéquatement pour leurs contributions à la société. Nous tenons également à exprimer notre approbation de la position du comité spécial du Congrès canadien du travail présentée dans le document intitulé «La Proposition du CCT sur la réforme des pensions». Par la présente, nous en reconnaissons les principes tout en faisant ressortir les préoccupations de la population active du Manitoba.

Au sujet des prestations, il faut reconnaître et établir le principe que le niveau de vie des employés doit être maintenu au-delà de la retraite et que la politique des pensions doit être combinée à la politique sur les revenus afin que ceux-ci soient portés au-dessus du seuil de la pauvreté défini par Statistique Canada. À l'heure actuelle, il se situe entre 13,000 dollars et 18,200 dollars, selon la région.

En d'autres termes, il ne devrait pas avoir de diminution subite de revenu à la retraite. Plus important encore est que la dernière phase du cycle des revenus ne réduise pas les bénéficiaires à l'indigence totale. En pratique, il faudrait accepter comme principe de base, de verser au retraité 75 p. 100 de son dernier salaire avant la retraite et d'en faire un élément principal de la politique du maintien du revenu.

Le point de mire de la réforme des pensions doit être les Régimes de pensions du Québec et du Canada. Comme nous

[Text]

to meet the needs of retiring Canadians, as outlined in a later section.

The C/QPP, however, is not adequate in its present form. A large and growing proportion of retirees are not in the category of couples receiving two C/QPP incomes. The single retiree, male or female, is approaching predominance. In addition, many of these single retirees have not had the opportunity to accumulate private or public contributory pension benefits to fill in the gap left by the inadequate C/QPP. To meet this need, the C/QPP benefit should be increased from 25% to 50% of pre-retirement earnings up to the yearly maximum pensionable earnings. The increase, however, should be introduced in stages over a period of three years to allow for financing on a less abrupt basis.

The YMPE should also be increased immediately to the average industrial wage, as calculated by Statistics Canada. There is little use in providing an adequate benefit formula if it is capped at an inadequate level.

Benefits should be based on the peak earning years. There may be instances when the retirement year is a winding-down year, and income may fall below previous levels. The simplest way to account for this possibility would be to calculate benefits on the basis of earnings during the year of retirement or highest earnings during the final five years, whichever is greater.

Protection should also be available for those whose health deteriorates or whose jobs disappear before the normal retirement age. Full benefits should be available at ages 60 to 64 for those who have been involuntarily retired due to ill health or layoff.

On the matter of inflation protection, there are many pensioners destitute today who had adequate pension incomes when they retired. Their problem, of course, is inflation. Inflation protection requires a system of indexing which produces increases in benefits proportional to the AIW, which is a truer measure of standard of living than the Consumer Price Index. This principle should be applied to the C/QPP—i.e., using the AIW rather than the CPI—not only in the calculation of benefits but in the determination of the YMPE as well. Contributory plans tend to be woefully inadequate in this regard, as is discussed below.

On survivor benefits, retiree and spouse should be treated as a family unit, and the principle of maintenance of the standard of living should be applied to the family unit. In order to achieve this end, the following measures should be taken.

Survivors 65 years of age or over should receive 75% of the principal retiree's benefit. Survivors under 65 years of age with

[Translation]

l'expliquerons ultérieurement, ils constituent les seuls moyens de satisfaire aux besoins des Canadiens à la retraite.

Toutefois, le R.P.C. et le R.R.Q. ne sont pas suffisants à l'heure actuelle. Une proportion croissante de retraités ne se trouve pas parmi les couples qui reçoivent deux revenus des deux régimes de pensions. Le retraité célibataire devient la norme. De plus, beaucoup de ces retraités célibataires n'ont pas eu l'occasion de cotiser suffisamment à des régimes de pensions contributifs publics ou privés afin de combler les lacunes du R.P.C. et du R.R.Q. Pour satisfaire à leurs besoins, il faudrait augmenter les prestations des deux régimes, les portant de 25 p. 100 à 50 p. 100 du revenu touché immédiatement avant la retraite jusqu'à concurrence des gains maximaux annuels ouvrant droit à la pension. Toutefois, cette augmentation doit se faire par étapes sur trois ans pour absorber le coût du financement de façon progressive.

Le G.M.A.D.P. doit être immédiatement porté au même niveau que le salaire moyen industriel établi à partir des calculs de Statistique Canada. Inutile de prévoir une formule de prestations adéquate si le plafond est inadéquat.

Les prestations doivent être calculées selon les années de gains maximaux. Dans certains cas, les retraités peuvent se servir de l'année précédant la retraite pour se retirer progressivement de la population active, entraînant ainsi une baisse du revenu par rapport aux années précédentes. La façon la plus simple d'en tenir compte, serait de calculer les prestations en fonction des gains réalisés au cours de l'année de la retraite ou en fonction des gains maximaux réalisés durant les cinq dernières années et de prendre le montant ultérieur comme point de référence.

On devrait aussi prévoir la protection de ceux dont la santé s'est détériorée ou dont les emplois ont disparu avant l'âge normal de la retraite. Des personnes entre 60 et 64 ans, obligées de prendre la retraite involontairement à la suite de maladie ou de congédiement, doivent être en mesure d'obtenir des prestations intégrales.

Quant à la protection contre l'inflation, un grand nombre de pensionnés vivent dans la misère aujourd'hui, alors qu'ils recevaient des rentes adéquates lors de la retraite. Le problème, bien sûr, est l'inflation. La protection contre l'inflation nécessite un système d'indexation qui prévoit des augmentations de prestations proportionnellement au salaire moyen industriel, ce qui permet une appréciation beaucoup plus exacte du niveau de vie que l'indice des prix à la consommation. Donc, on devrait se baser sur le salaire industriel moyen et non pas sur l'indice des prix à la consommation, non pas seulement pour faire le calcul des prestations, mais également afin de déterminer le G.M.A.D.P. Des régimes contributifs ont tendance à être tristement insuffisants à cet égard, comme nous allons l'expliquer plus tard.

Quant aux prestations aux survivants, on doit considérer le retraité et son conjoint comme une unité familiale assujettie aux principes du maintien du mode de vie. À cette fin, les mesures suivantes s'imposent.

Les survivants âgés de 65 ans et plus doivent obtenir 65 p. 100 de la prestation principale de retraité. Les survivants âgés

[Texte]

no attachment to the labour force should receive the same. Survivors under 65 years of age with some attachment to the labour force should receive the equivalent maintenance of income level, modified by the degree of attachment to the labour force.

On issues relating to women, it has always been the norm that the male contributor receives the pension benefit. As the direct dollar contributor to the plan in the standard breadwinner/homemaker situation, he lays claim to the benefit. But recent, more enlightened interpretations recognize that both spouses are equal contributors to the maintenance of the family unit. Therefore, both spouses should have equal claim to benefits, and they should be split equally where appropriate. The same provisions should apply to common law spouses. This principle also lends weight to the argument that survivor benefits should be a substantial proportion—i.e., 75%—of the principal retiree's benefit.

A number of special problems arise from the circumstances in which women find themselves that require special attention. Women should not be penalized for dropping out of the labour force for a period of time for child-rearing purposes. Such periods should be excluded from benefit calculations in the case of children under seven years of age, as in the QPP.

Women should not be penalized for longer life expectancy. Yet the actuarial principle, which sets benefits at a lower level when the expected benefit period is longer, does precisely that. In this instance, social rather than actuarial principles should prevail. The appropriate vehicle would be unisex mortality tables.

Women should not be penalized because they are relegated to jobs characterized by higher turnover and part-time hours. Their below-average incomes are often accompanied by a low incidence of pension coverage. Where pension coverage is available, benefits are often inferior and vesting is seldom obtained. In particular, a single parent working part-time should not be denied adequate pension benefits. Such conditions underline the drawbacks of relying on private pension plan coverage and point out the necessity for improving C/QPP coverage in order to meet the need more adequately.

Vehicles for expansion: the majority of working people are unable to build good private plans to maintain even a small proportion of their pre-retirement income.

• 0910

Private plans are also characterized by poor, and in some cases non-existent, indexing of benefits, indexing of deferred benefits, survivor benefits, early retirement provisions, provisions for labour force absence, and portability. These shortcomings must be overcome by regulations. Particularly important are automatic vesting after two years, a central

[Traduction]

de moins de 65 ans n'ayant pas de conjoint dans la population active doivent bénéficier des mêmes droits. Les survivants âgés de moins de 65 ans et dont le conjoint fait partie de la population active auraient droit au même maintien du revenu, modifié selon la participation du conjoint dans la population active.

Quant aux questions ayant trait aux femmes, la norme a toujours voulu que le participant mâle obtienne les prestations. À titre de cotiseur au régime et de soutien de famille, il revendique son droit aux prestations. Mais, dernièrement, des interprétations plus éclairées ont laissé savoir que les deux conjoints contribuent également au maintien de l'unité familiale. Ainsi, les deux peuvent revendiquer les prestations, et celles-ci doivent être divisées également le cas échéant. Les mêmes dispositions devraient s'appliquer au conjoint de fait. Ce principe donne du poids à l'argument que les prestations aux survivants doivent représenter une proportion considérable, soit 75 p. 100, des prestations du retraité principal.

Certains problèmes particuliers découlent des circonstances dans lesquelles les femmes se trouvent et nécessitent une attention particulière. On ne devrait pas pénaliser les femmes de s'être retirées de la population active afin d'avoir des enfants. Les périodes d'éducation d'enfants ayant moins de sept ans doivent être retranchées des périodes de base servant à calculer les prestations, comme dans le R.R.Q.

On devrait supprimer les pénalités aux femmes pour cause de durée de vie plus longue. Le principe actuel selon lequel les prestations sont moindres lorsque la période de versements est plus longue, constitue une pénalité. En l'occurrence, des principes sociaux et non pas actuels devraient prévaloir. Le moyen approprié de redresser ce tort serait d'avoir recours aux tableaux de mortalité unisexes.

On ne devrait pas pénaliser les femmes parce qu'elles sont reléguées aux emplois où le roulement est plus important et le travail, à temps partiel. Leurs revenus en-dessous de la moyenne sont souvent accompagnés d'un taux de garantie très faible. Si le régime de pensions est mis à leur disposition, les prestations sont souvent inférieures et la dévolution, très rare. Surtout, on ne devrait jamais nier des prestations adéquates aux parents célibataires qui travaillent à temps partiel. Ces défauts soulignent l'inconvénient de se fier à la garantie d'un régime de pension privé, ainsi que la nécessité d'améliorer la protection du R.P.C. et du R.R.Q. en vue de mieux satisfaire aux besoins.

Les améliorations proposées: la plus grande partie de la population active n'est pas en mesure de cotiser à des régimes privés pour maintenir même une petite proportion de ses revenus d'avant la retraite.

Ce qui caractérise également les régimes privés, c'est que l'indexation des prestations, l'indexation des prestations différées, les prestations de survivant, les dispositions de retraite anticipée, les dispositions visant l'absence de la population active et les dispositions de transférabilité sont médiocres et dans bien des cas inexistantes. Ces lacunes doivent être comblées par la réglementation. Ce qui est

[Text]

registry fund to maintain pension credits, equal splitting on divorce, indexing, and coverage for part-time workers.

The proposal for a Registered Pension Account in the federal report *Better Pensions for Canadians* could well serve the function of a registry fund to maintain pension credits. The Manitoba Federation of Labour has been calling for such a fund for many years. With an RPA in place, the practice of placing deferred pension funds in life annuities could be eliminated. In this way, the widespread drawing of excess interest from low-interest deferred pension funds could be prevented and the benefits could accrue to the pensioner, where they belong.

It should not be assumed that savings and other non-pension assets should be liquidated to provide retirement income. It is not uncommon to hear the argument that people should be expected to build up assets during their working years to provide themselves with a retirement income. But the opportunity to do so is not uniformly available. In addition, many people have built up assets to fulfil certain needs, such as housing, which continue to be needs after retirement. The proportion of assets put into savings is entirely arbitrary. Hence, if savings were a principal source of retirement income, it would result in arbitrary and uneven levels of income maintenance.

Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement are not adequate substitutes for the C/QPP program. OAS performs very unevenly in terms of standard of living maintenance and replaces a small proportion of the AIW, at best. GIS contains all the problems of an income-tested benefit: means-testing, a 50% tax on earnings, and an artificial incentive to arrange finances to maximize GIS benefits.

OAS and GIS should be improved as part of the overall pension system, but not as a substitute for C/QPP. We would concur with the CLC proposal to increase the OAS benefits by 25% to cover 17.5% of the AIW. A similar increase should be instituted for the GIS. These should be combined with measures such as tax relief and subsidized consumption, but not as a substitute for adequate benefits.

On the matter of financing, the argument is made that society cannot afford improved pension benefits because retirees are an ever-increasing proportion of society and will become an ever-increasing drain on people's income and on government finances. This argument does not recognize that society is becoming more and more productive as technology advances at an accelerating pace and is therefore more and more able to afford adequate pension programs.

[Translation]

particulièrement important, c'est la dévolution automatique après deux ans, un fonds central d'enregistrement pour le maintien des crédits de pension, le partage égal en cas de divorce, l'indexation et la protection des employés à temps partiel.

La proposition de comptes de pension enregistrés contenue dans le document intitulé *De meilleures pensions pour les Canadiens* pourrait très bien être utilisée comme un fonds d'enregistrement pour le maintien des crédits de pension. La *Manitoba Federation of Labor* demande un tel fonds depuis de nombreuses années. Une fois le CPE en place, on pourrait éliminer la pratique qui consiste à transformer les fonds de pensions différés en rentes viagères. De cette façon, on pourrait éviter la pratique très répandue qui consiste à puiser dans l'excédent d'intérêts des régimes de pensions différés à bas intérêt, et les avantages reviendraient aux retraités, lesquels y ont droit.

On ne devrait pas partir de l'hypothèse que les économies et les autres avoirs non liés aux régimes de pensions devraient être liquidés pour constituer un revenu de retraite. Il n'est pas rare d'entendre dire que les gens devraient accumuler les avoirs pendant leurs années de travail afin de s'assurer un revenu de retraite. Toutefois, la possibilité de le faire n'est pas donnée à tout le monde. D'autre part, bon nombre de personnes ont constitué des actifs pour répondre à certains besoins, comme le logement, besoin qui continue d'exister après la retraite. La proportion des avoirs transformés en économies est tout à fait arbitraire. Donc, si les économies étaient la principale source de revenu de retraite, le résultat serait des niveaux de soutien du revenu arbitraires et inégaux.

La sécurité de vieillesse et le supplément du revenu garanti ne suffisent pas à remplacer le RPC et le RRQ. Au chapitre du maintien du niveau de vie, la sécurité de vieillesse a un rendement très inégal et, tout au plus, remplace une petite partie du TSM. Le SRG contient tous les problèmes des prestations liées aux revenus: il est lié aux moyens, il y a une taxe de 50 p. 100 sur les revenus, et une motivation artificielle d'organiser ses affaires afin d'en profiter au maximum.

On devrait améliorer la SV et le SRG dans le cadre d'un système général de pensions, mais non pour remplacer le RPC et le RRQ. Nous approuvons la proposition du CTC d'accroître de 25 p. 100 les prestations de SV afin qu'elles couvrent 17,5 p. 100 du TSM. Une augmentation semblable devrait s'appliquer au SRG. Ces mesures devraient aller de pair avec d'autres comme un dégrèvement d'impôt et des subventions à la consommation, mais non comme remplacement pour des prestations suffisantes.

Au chapitre du financement on nous sert l'argument que la société ne peut pas se permettre d'améliorer les prestations de retraite parce que le nombre de retraités s'accroît sans cesse, proportionnellement, et constituera une demande sans cesse croissante sur le revenu des gens et les finances du gouvernement. Cet argument ne tient pas compte du fait qu'avec le rythme accéléré des progrès technologiques la société devient de plus en plus productive et devient donc de plus en plus en mesure d'assumer des programmes de pension suffisants.

[Texte]

Futurists inform us that as the retiring generation becomes proportionally larger, the earning generation—at least that portion of it which remains employed—will become proportionally smaller, with more and more income concentrated in smaller and smaller groups of earners. Therefore income earners will be able to afford to finance good pension programs. That is, the distorted concentration of income which will arise from future demographic and technological trends will have to be counteracted by substantial income transfer programs, such as pension plans.

In the case of the C/QPP, and in light of the above factors, the pay-as-you-go principle is viable and practical even with significantly increasing premiums. The upcoming earning generation will be in a better position to finance a pay-as-you-go pension system than the current earning generation is to finance a fully funded scheme for the future. However, a reserve fund equalling two years of benefits and expenses should be established to keep the plan solvent on an ongoing basis.

Not too much credit should be given to the "too expensive" argument. First of all, there is an important social responsibility to care for those working people who have spent the most productive parts of their working lives building the society in which we live. Gratitude is owed, even if it costs. Other industrialized countries show the high priority they place on this responsibility, with contributions well in excess of those in Canada.

Besides, private plans and other alternatives to the C/QPP cannot be shown to be cheaper in the long run, or less subsidized by the public. In addition, projections about high costs in the future are based on assumptions about highly unpredictable fertility rates and cannot be considered reliable.

In the case of private contributory plans, excess interest income should not be used as an opportunity to reduce non-employee contributions. It should not be used to benefit employers or the current workforce at the expense of retired workers now or in the future. Excess income should ultimately be applied to ensure indexed pensions for present and future retirees.

In conclusion, the above recommendations embody the principle that standard of living maintenance is an appropriate appreciation to pay those who have devoted their working lives to productive economic activities. Perhaps our history of inadequate pension programs has spoiled us in the past and up until the present. Perhaps we should be prepared to make some sacrifices to correct some of the imbalances that past neglect has wrought.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Painchaud, for your presentation here this morning. As you are aware, most of the labour groups in the country have made presentations similar to yours, in the sense that they have taken the position

[Traduction]

Les futurologues nous disent qu'au fur et à mesure que le nombre des retraités s'accroît, le nombre des salariés... du moins ceux qui demeurent dans la population active... diminuera proportionnellement, et les revenus seront de plus en plus concentrés sur un groupe de plus en plus petit de travailleurs. Ceux-ci pourront donc se permettre de financer de bons programmes de pension. C'est-à-dire qu'il faudra contrebalancer par des programmes de transfert de revenu importants, comme les régimes de pension, la concentration de revenu provoquée par les tendances démographiques et technologiques futures.

Dans le cas du RPC et du RRQ, et compte tenu des facteurs subventionnés, même avec un accroissement sensible des cotisations, le principe de répartition est valable et pratique. La prochaine génération de travailleurs sera plus en position de financer un régime de retraite à répartition que ne l'est la génération actuelle de travailleurs à financer un régime totalement capitalisé pour l'avenir. Toutefois, pour qu'un régime soit solvable de façon permanente, on devrait créer un fonds de réserve qui serait l'équivalent de deux années de dépenses et de prestations.

Il ne faut pas accorder trop de crédits à l'argument voulant que ce soit «trop onéreux». D'abord, nous avons la responsabilité sociale importante de prendre soin des travailleurs qui ont consacré la plus grande partie de leur vie active à bâtir la société dans laquelle nous vivons. Nous leur en sommes redevables, même si cela nous coûte. Dans d'autres pays industrialisés, les contributions aux régimes dépassent de beaucoup les nôtres, ce qui illustre la grande priorité qu'ils accordent à cette responsabilité.

De plus, on ne peut pas établir qu'à long terme les régimes privés ou les autres options au RPC et RRQ seront moins chers ou moins subventionnés par le public. Il faut également ajouter que les projections de coûts élevés dans l'avenir sont basées sur des hypothèses de taux de fertilité, lesquels sont très imprévisibles; on ne peut donc pas considérer ces hypothèses comme fiables.

Dans le cas des régimes à contributions privées, on ne devrait pas utiliser les excédents de revenu d'intérêts pour réduire la contribution de l'employeur. Ces excédents de revenu ne devraient pas profiter aux employeurs ni aux travailleurs actuels aux dépens des travailleurs retraités actuels ou futurs. En fin de compte, les revenus excédentaires devraient servir à l'indexation des prestations des retraités actuels et futurs.

En conclusion, les recommandations susdites tablent sur le principe que le maintien du niveau de vie est le remerciement qu'il convient de payer à ceux qui ont consacré leur vie active à des activités économiques productrices. Il est possible que notre histoire de régimes de pension insuffisants nous ait gâtés par le passé et même jusqu'à présent. Peut-être devrions-nous être prêts à consentir certains sacrifices pour remédier au déséquilibre imputable à cette négligence passée.

Le président: Monsieur Painchaud, je vous remercie beaucoup de votre exposé de ce matin. Comme vous le savez, la plupart des groupes de travailleurs du pays ont présenté des exposés semblables au vôtre, dans le sens qu'ils ont adopté la

[Text]

outlined by the Canadian Labour Congress and then have added, I suppose, in different areas or regions of the country, their own perspective as it relates to that particular region.

I am going to ask some questions myself at the end, but I am going to ask Mr. Miller if he wishes to lead off on the questioning.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome the Manitoba Federation of Labour as well, and again apologize for the lack of members we have here to hear your brief. It is unfortunate. We have had fairly good attendance until now, and I think next week we intend to increase our numbers again. But unfortunately today you are stuck with the two of us. So we will try to ask the questions for everybody.

I want to deal, first of all, a little with the attitudes of your employees or your members in the Federation of Labour in Manitoba. We have heard a number of presentations about the lack of interest, particularly in young workers, in planning for pensions, and the willingness, on a voluntary basis particularly, to participate in pension plans. I wonder if you have any comment about the age at which your membership might become more involved or at which they are most anxious to talk about pensions. Is it age 25 or 30? Or do some of them not get too interested in it until age 40, unless they are in a plan that requires some participation in the pension plan?

Mr. Painchaud: In answer to that, Mr. Miller, actually nowadays you will find the interest in pensions is growing among the younger people. It is quite right that several years ago the interest was mostly around the age of 50, when people were looking forward to the day they were about to retire. But now, through the educational programs that the unions have taken, we are going out to the people on an ongoing basis; we are making ourselves available at schools to explain pension programs, and I can tell you the interest is certainly picking up. People are now planning way in advance. They are looking towards the future and not a working life that will last forever and ever. They are looking forward to retirement age, and they are thinking more and more to get ready for it.

Mr. Miller: That is encouraging.

One of the things we have heard about is the need for education. I think in Manitoba there is a greater awareness of pensions and pension reform, maybe because of some of the legislation that has been introduced, and maybe your own activities as well. That is something I think is going to have to be done right across the country, however.

Your emphasis, just as the CLC's, is placed on the expansion of the Canada Pension Plan, basically. There are two trains of thought about the Canada Pension Plan. Some people have a great deal of confidence in that plan and have called for expansion, particularly labour and many women's groups. On the other hand, there is some scepticism about how the Canada Pension Plan is functioning in replacing pre-retirement income. Are you fairly pleased that the Canada Pension Plan

[Translation]

position décrite par le Congrès du travail du Canada pour ensuite y ajouter leur propre perspective en ce qui a trait à leur région particulière du pays ou leur domaine d'activités.

Je poserai quelques questions à la fin, mais je vais demander à M. Miller s'il veut bien commencer.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

A nouveau je tiens à souhaiter la bienvenue à la *Manitoba Federation of Labor* et je m'excuse encore du fait qu'il y ait peu de membres ici pour entendre votre exposé. C'est malheureux. Jusqu'ici la participation avait été assez bonne, et je pense que nous avons l'intention d'accroître notre nombre à nouveau la semaine prochaine. Mais malheureusement aujourd'hui vous êtes pris avec deux d'entre nous. Alors nous essaierons de poser des questions pour tout le monde.

Je veux d'abord parler un peu des attitudes de vos employés ou de vos membres de la Fédération du travail au Manitoba. Nous avons entendu bon nombre d'exposés sur le manque d'intérêt, particulièrement chez des jeunes travailleurs, pour la planification des pensions et le manque de volonté de participer aux régimes de pension, surtout sur une base volontaire. Avez-vous des commentaires sur l'âge auquel vos membres pourraient être plus intéressés ou l'âge auquel ils ont plus envie de discuter de pension? Est-ce 25 ou 30 ans? Ou bien y en a-t-il qui ne sont pas intéressés avant l'âge de 40 ans, à moins qu'ils soient dans un régime à participation obligatoire?

M. Painchaud: Pour répondre à votre question, monsieur Miller, vous constaterez de nos jours qu'il y a un intérêt croissant chez les jeunes envers les pensions. Il est vrai qu'il y a plusieurs années c'était surtout vers l'âge de 50 ans que les gens s'intéressaient à la question des pensions, alors qu'ils approchaient de l'âge de la retraite. Mais présentement, par le truchement des programmes éducatifs entrepris par les syndicats, nous communiquons continuellement avec les gens, nous nous mettons à la disposition des écoles pour expliquer les régimes de pension et je puis vous dire qu'il y a un accroissement certain de l'intérêt. Présentement les gens planifient bien à l'avance. Ils envisagent l'avenir et ils n'envisagent pas de travailler à jamais. Ils ont hâte d'atteindre l'âge de la retraite et pensent de plus en plus à s'y préparer.

M. Miller: Voilà qui est encourageant.

L'une des choses dont on nous a parlé, c'est le besoin d'éducation. Je pense que l'on est plus conscient de la question des pensions et de la réforme des pensions au Manitoba, et c'est peut-être dû à certaines mesures législatives qui ont été introduites et peut-être également à vos propres activités. Je pense que c'est quelque chose qu'il faudra faire partout au pays.

A l'instar du CTC vous mettez fondamentalement l'accent sur l'élargissement du Régime de pensions du Canada. Il y a deux écoles de pensée en ce qui touche le Régime de pensions du Canada. Bon nombre de personnes ont beaucoup confiance dans ce régime et ont demandé son élargissement, surtout les groupes de travailleurs et beaucoup de groupes de femmes. D'autre part il y en a qui doutent que le fonctionnement du Régime de pensions du Canada puisse permettre de remplacer

[Texte]

funds that are lent to the provinces are being invested properly, with an adequate return, or do you have some concerns about that?

• 0920

Mr. Art Coulter (Manitoba Federation of Labour): If I may, we have concerns about some of the news that seems to be prevalent, news that is coming particularly from Ontario, indicating that they have no intention of paying it back. We know the billions of dollars that are out there, there is no question of that. I think that should be one of the main points in your report. It was introduced in 1976 as a pension plan and that money was loaned with the intention that it be repaid and that the interest be paid. I understand that some of the provinces are not even paying the interest; they are extending their loans by that amount. That is the part that disturbs us to some extent.

I think we would be interested in seeing if it were possible—and the difficulty here is to get the provinces to agree—to have some better means... and purposes for the funds that are raised. Perhaps labour or business should have some voice there. There is no question that the amounts of money are pretty substantial and maybe could go a long way toward developing the economy to a greater extent than is the case now. There is no question about it, they are put to some social purposes now or used to balance budgets, but those funds could be put to really good use, and I think it is about time that labour had some input into the manner in which they are invested.

Mr. Miller: Thank you. We have talked to a number of provincial governments, either premiers or the people responsible for pension schemes, and we have been assured by at least three other governments that they have every intention of paying back the CPP funds when they are required to do so. They are somewhat appalled that there should be some suggestion, particularly in Ontario's case, that they do not intend to. So we have a little more confidence that many of the provinces intend to pay those back.

Your suggestion of having some labour input into how those funds are invested has some merit in terms of just giving additional confidence, I think, to working people and others that those funds are being well invested. I might just add that the Economic Council of Canada has done some studies on investments of CPP funds through provinces. They are quite satisfied that they are being invested properly at a fair rate of return, but have suggested that some of those funds maybe should be put into some private investments—private industry investments—just, I think, to satisfy the Canadian public that the funds are really getting an adequate return. So I have a fair amount of confidence that the CPP is doing its function as well.

Mr. Coulter: Another point on that, if I may, is that we have suggested here that if those funds were made available for mortgage purposes, the younger generation—you raised the question earlier about youth being interested in joining pension

[Traduction]

le revenu d'avant la retraite. Êtes-vous convaincu que les fonds prêtés aux provinces et provenant du Régime de pensions du Canada sont bien investis, donnent un rendement suffisant ou est-ce que vous avez des inquiétudes à ce sujet?

M. Art Coulter (Manitoba Federation of Labour): Si vous le permettez, ce qui nous inquiète, ce sont certaines nouvelles qui reviennent souvent, nouvelles provenant surtout de l'Ontario et voulant qu'ils n'aient aucune intention de rembourser ces prêts. Nous savons les milliards de dollars que cela représente, mais là n'est pas la question. Je pense que ce devrait être l'un des principaux points de votre rapport. Ce programme fut implanté en 1976 comme un régime de pensions, et cet argent fut prêté avec l'idée qu'il serait remboursé et que les intérêts seraient payés. Je crois savoir que certaines provinces ne paient même pas les intérêts, elles augmentent donc leurs prêts de ce montant. Voilà l'aspect qui nous inquiète jusqu'à un certain point.

Si possible nous aimerions voir s'il est possible... la difficulté, c'est d'obtenir l'accord des provinces... d'avoir de meilleurs moyens... et de meilleurs buts pour les fonds qui sont constitués. Peut-être que le monde des affaires ou celui du travail devraient avoir leur mot à dire. Il va sans dire que les sommes en question sont considérables et pourraient faire beaucoup pour le développement de l'économie par rapport à ce qui se fait présentement. Nous savons tous que ces fonds servent présentement à des fins sociales ou sont utilisés pour équilibrer les budgets, mais on pourrait vraiment en faire une bonne utilisation et je pense qu'il est grand temps que le monde du travail ait son mot à dire sur la façon dont ils sont investis.

M. Miller: Merci. Nous avons parlé à certains représentants de gouvernements provinciaux, soit les premiers ministres et d'autres personnes responsables des régimes de pension; au moins trois gouvernements nous ont assuré qu'ils avaient l'intention de rembourser les fonds du RPC lorsqu'on le leur demanderait. Ils sont un peu stupéfaits du procès d'intention qu'on leur fait, surtout pour l'Ontario. Nous craignons donc moins que beaucoup de provinces ne remboursent pas ces prêts.

Je pense que votre suggestion d'accorder aux représentants des travailleurs un droit de regard sur la façon dont ces fonds sont investis a un certain bien-fondé, elle peut simplement assurer les travailleurs et les autres que ces fonds sont bien investis. J'ajouterai que le Conseil économique du Canada a effectué certaines études sur l'investissement des fonds du RPC par l'intermédiaire des provinces. Cet organisme est convaincu que ces fonds sont bien investis à un taux de rendement juste, mais on a suggéré qu'ils pourraient peut-être être placés dans des investissements privés... dans l'industrie privée... simplement, à mon avis, pour convaincre le public canadien qu'ils produisent vraiment un rendement suffisant. Je crois donc que le RPC joue bien son rôle.

M. Coulter: Il y a autre chose à ce sujet, si vous me le permettez, c'est que nous avons suggéré d'utiliser ces fonds pour des prêts hypothécaires. Tout à l'heure vous avez posé une question sur l'intérêt des jeunes travailleurs pour les

[Text]

plans—would see some significance in having their money put up for pensions in a fund from which they might be able to draw for a purpose very important to them; that is, to start off with a home. I think that is just as good a purpose for it, and maybe it would be more relevant to the individual to see that that was what was being done with the money he had put in.

Mr. Miller: You see a diversification of investment for the CPP, then.

Mr. Coulter: Yes.

Mr. Miller: Okay. I want maybe to go past that and talk a bit about the private pension system. There are two ways, I suppose, of looking at increasing coverage. One is by the expansion of the CPP, so that it brings in a higher level of replacement income, through the suggestion you have made, as has the CLC, by raising it to 50% of your average industrial income over your lifetime. You have made other suggestions as to how to deal with that as well, I am aware. The other is through mandating in the private sector, so that smaller employers provide a pension scheme. I know that is not a recommendation that you are making. Do you see any greater expansion in the private sector through an increased involvement of union organizations? Do you see any greater number of people coming under the jurisdiction of unions so that negotiations can provide pension schemes? Is it possible that there is going to be a rapid expansion of the number of private plans provided by organized workers?

Mr. Coulter: Quite frankly, I do not think so. I think one of the things starting to be realized now is the inadequacy of private pension plans, the many disincentives there are in them when a person looks at them, particularly individuals who are not geared to having a career with one employer and are not going to be satisfied that they are going to retire on the final best average of their income over their years of service. That has just about gone by the boards for most industrial workers. Their expectancy of staying with one job now is very short. Present private pension plans are very inadequate in that regard. The vesting is not adequate. The excess interest is one thing; the other thing is that the interest on one's contribution, if terminated without vesting, is very inadequate. These are all disincentives to an individual or to unions thinking of going into a private pension plan and they are issues that have to be addressed. We have been saying loud and clear that the regulations for private pension plans should be improved to correct these inadequacies. Really, they are not fair or equitable for those who are participating.

If it comes to the point of doing that, of bringing them up to standard, then they have to compete with the CPP, and they just cannot do it with the administrative costs and the spin-off of dollars that the private insurance companies are taking now and those who are in the business. Those are all wasted dollars in the excess expense on pension plans; excess that is not there in the Canada Pension Plan. I think they are in deep trouble. That is one of the reasons why you are seeing the pension

[Translation]

régimes de pension. Les jeunes verraient l'importance de cotiser à un fonds de pension dans lequel ils pourraient puiser pour atteindre un objectif qui les intéresse beaucoup, c'est-à-dire avoir une maison. Je pense que ce serait une utilisation des fonds pas pire qu'une autre, encore plus pertinente pour le particulier, qui verrait l'utilisation que l'on fait de son argent.

M. Miller: Alors, vous voyez une diversification des investissements des fonds du RPC.

M. Coulter: Oui.

M. Miller: Très bien. Je vais sauter ce sujet et passer au régime privé de pension. Je présume qu'il y a deux façons d'envisager l'augmentation de la protection. D'abord il y a l'élargissement du RPC, afin de l'amener à un niveau plus élevé de remplacement du revenu, comme vous l'avez suggéré, à l'instar du CTC, en l'amenant à 50 p. 100 du salaire moyen de la personne pendant sa vie active. Je sais que vous avez formulé d'autres suggestions sur la façon de traiter de cet aspect également. L'autre méthode, c'est que les régimes de pension soient obligatoires dans le secteur privé, de sorte que les petits employeurs offrent un régime de pension. Je sais que vous n'avez pas formulé une telle recommandation. Entre-voiez-vous un développement dans le secteur privé grâce à l'engagement accru des organisations syndicales? Prévoyez-vous que les syndicats regrouperont plus d'adhérents de sorte que les négociations pourront aboutir à des régimes de pension? Est-il possible qu'il y ait une augmentation rapide du nombre de régimes privés fournis par les travailleurs organisés?

M. Coulter: Franchement, je ne le pense pas. Je pense que l'on commence présentement à constater les lacunes des régimes de pension privés, les nombreuses dispositions décourageantes qu'ils contiennent lorsqu'on s'y arrête, surtout ceux qui ne prévoient pas faire carrière auprès d'un seul employeur et qui ne se contenteront pas à leur retraite d'obtenir des prestations basées sur la moyenne finale la plus élevée de leurs revenus au cours de leurs années de service. Pour la plupart des travailleurs industriels cette formule est dépassée. Ils ne prévoient pas occuper un emploi pendant une très longue période. À ce chapitre, les régimes privés de pension sont très insuffisants. Les dispositions de dévolution sont insuffisantes. L'excédent d'intérêt est une chose; l'autre, c'est que l'intérêt sur sa cotisation, s'il n'y a pas de dévolution à la fin de l'emploi, est loin d'être suffisant. Ce sont tous là des effets qui découragent une personne ou un syndicat d'envisager des régimes privés de pension et ce sont les questions auxquelles il faut s'attaquer. Nous avons dit bien haut et clair qu'il fallait améliorer la réglementation visant les régimes de pension privée afin de corriger ces lacunes. Car ils ne sont vraiment ni justes ni équitables envers ceux qui y participent.

Si on arrive à les amener à ce niveau, alors ils devront concurrencer le Régime de pension du Canada, ce qui est impossible étant donné les coûts administratifs et les retombées de fonds que les compagnies d'assurance privée et ceux qui sont dans ce domaine s'adjugent maintenant. Tous ces fonds sont perdus dans les dépenses excédentaires liées au régime de pension, ce qui n'est pas le cas pour le régime de pension du Canada. Je pense qu'ils ont de grandes difficultés. C'est l'une

[Texte]

industry at the final stages, lately at least, saying that maybe vesting should be brought down to two years, or maybe excess interest should be provided to improve benefits, and this type of thing. But there is a long way to go on that and I think pressure has to be put on. There is no point in expecting private pension plans to be acceptable unless that is done, and if that is going to be done it means that you might as well go into the CPP, where the administrative cost is nil, for the extra that is necessary.

Mr. Miller: Okay. You have looked at some of the suggestions in the green paper in terms of portability through an RPA and earlier vesting, and I know Manitoba has moved to improve both those particular areas. So there will be some improvement if those recommendations are adopted and the industry implements them.

It would seem that one of the arguments about not increasing the CPP and expanding the private sector may be this whole question of capital funds. Where is the money going to be collected? Who is going to have control of it? Is it to be the public sector, government, or will it be the private sector that will be investing those funds? The CLC proposal would suggest the use of the Canada Pension Plan and governments would be investing those funds, and you have made some suggestions in terms of how they could possibly be used in expanding opportunities for mortgage money. If that is a big concern with the pension industry, and I think maybe particularly with small and medium-sized businesses, who really right now do not have a great deal of access to pension funds for their investments anyway, have you, in the federation here in Manitoba, discussed the possibility of having some of those funds that are collected through an expanded CPP contribution invested in the private sector, or being made available to the private sector to invest? Have you given any thought to that?

Mr. Coulter: I alluded to that before. If you have a body responsible for the investing of CPP funds, if you have employer and employee representation on there and give them some latitude as to where they can invest, I think you would start to get far better credibility and the investment requirements of the country could be directly addressed. We are now faced with having investors do it, and I am sorry to say in many situations the control of industry is now pretty well in the hands of those who are controlling this whole field. You just have to look down the line of Great West Life investors, the Power Corporation, and the firms in control of industry that are tied up there. You cannot tell me that they are not interested in promoting that aspect of it. It is a worry to me, at least. It should be overcome through using a different forum, with labour and management having some responsibility as to just where it should go.

Mr. Miller: It is the first time we have had any direct suggestion that there should be worker involvement in making

[Traduction]

des raisons pour lesquelles vous avez vu très récemment l'industrie des pensions dire que peut-être nous devrions ramener à deux ans la période de dévolution ou peut-être que l'excédent d'intérêt devrait servir à améliorer les prestations et ce genre de chose. Mais il y a encore beaucoup à faire, et je pense qu'on doit exercer des pressions dans ce sens. Sinon, on ne peut guère s'attendre à ce que les régimes de pension privée soient acceptables; si l'on fait cela, on pourrait aussi bien s'en remettre au régime de pension du Canada où les coûts administratifs sont nuls.

M. Miller: Très bien. Vous avez vu les suggestions du Livre vert en ce qui touche la transférabilité par l'intermédiaire d'un CPE et la période de dévolution plus courte. Je sais que le Manitoba a apporté des améliorations dans ces deux domaines. Il y aura donc amélioration de la situation si ces recommandations sont adoptées et si l'industrie les met en oeuvre.

Il me semble que l'un des arguments pour ne pas augmenter le régime de pension du Canada et se tourner plutôt vers le secteur privé, c'est toute cette question des fonds d'immobilisation. Où l'argent sera-t-il perçu? Qui en aura le contrôle? Qui investira ces fonds? Est-ce que ce sera le secteur public, le gouvernement ou le secteur privé? La suggestion du CTC, c'est l'utilisation du régime de pension du Canada et l'investissement de ces fonds par les gouvernements, et vous avez formulé certaines suggestions sur une façon possible de les utiliser en élargissant la possibilité des prêts hypothécaires. Si c'est là une des préoccupations importantes de l'industrie des pensions, et je pense peut-être surtout aux petites et moyennes entreprises, lesquelles, présentement, n'ont pas accès à des fonds de pension pour leurs investissements de toute façon, est-ce que la Fédération ici au Manitoba a discuté de la possibilité de faire investir ces fonds obtenus par une contribution élargie au régime de pension du Canada élargi, dans le secteur privé ou de les faire mettre à la disposition du secteur privé pour investissements? Avez-vous songé à cela?

M. Coulter: J'y ai fait allusion tout à l'heure. Si vous avez un organisme responsable de l'investissement des fonds du régime de pension du Canada, organisme où les employeurs et les employés sont représentés, et que vous leur accordiez une certaine latitude dans les investissements, je pense que vous commencerez à avoir beaucoup plus de crédibilité et que l'on pourra répondre directement aux besoins d'investissement du pays. Maintenant ce sont des investisseurs qui s'en occupent, et je regrette de dire que dans bien des cas, ceux qui contrôlent tous ces domaines contrôlent également l'industrie. Il suffit simplement de prendre la *Great West Life investors*, *Power Corporation*, et les autres sociétés qui contrôlent l'industrie et qui leur sont liées. Ne me dites pas qu'ils ne sont pas intéressés par la promotion de cet aspect de la chose. En tous cas cela me préoccupe. On devrait régler la question en faisant appel à un groupe différent, au sein duquel le travailleur et la direction auraient une certaine responsabilité quant à l'affectation de ces fonds.

M. Miller: C'est la première fois que l'on nous suggère directement que les travailleurs devraient participer au

[Text]

decisions on the Canada Pension Plan. I think this is the first example of it, and maybe it is strange that it has taken so long, because there certainly has been a great deal of interest in having worker involvement in the private employer-sponsored plans on board of trustees, and I think it logically follows that maybe the Canada Pension Plan should have a voice from labour and management other than simply through government. So it is a suggestion that we will take into consideration, and maybe ask other witnesses in the next two or three weeks what their feelings are.

Do you have a comment to make on that?

Mr. Gary Russell (Manitoba Federation of Labour): Yes. I would just like to comment on that, plus a quick comment on some of the previous points.

There are those within the labour movement who believe that labour is the representative of working people or the people who do the work and have made the direct contributions to society and working people being the ones who provide most of the tax base to support things like the Canada Pension Plan should be the ones to control the plan completely. So it is quite a moderate suggestion just to suggest worker input. There is a tradition within the labour movement of making stronger suggestions than that.

On the previous point you were making about private plans, only one-third of the labour force is organized right now, and while we would be happy if we had the opportunity to organize the other two-thirds of the labour force, the facts are that that will not occur in the near future. So you are only talking about one-third of the workforce having the benefits of these union-negotiated private pension plans to the extent that they are approaching adequacy. So part of the reason for promoting the expansion of the Canada Pension Plan is to provide for the other two-thirds of the workforce who do not have access to union representation to attempt to negotiate good private plans.

Mr. Coulter: I do not know how much time we have.

The Chairman: Five more minutes, sir.

Mr. Coulter: I would like to get to the top of page 5, where we make some points with regard to the Registered Pension Account and we are suggesting that life annuities should not be permitted to be used as a vehicle of carrying on the vesting of one's pension credits after he terminates or the plan is wound down. The legislation, regretfully, in this province says that it has to be put into an annuity. I want just to refer you to this aspect so you can get some appreciation of this.

You parliamentarians ought to know that in 1975 Bill C-75 was passed, which terminated the government annuity program that was in existence for years for individuals who had a conscience to provide for their retirement by putting money into those types of annuities. The government of the day were completely embarrassed in 1975 because the interest that was promised in those was only 3%. As you know, if you

[Translation]

processus décisionnel du Régime de pensions du Canada. C'est la première fois et c'est peut-être bizarre qu'il ait fallu attendre si longtemps, car on manifeste certainement beaucoup d'intérêt pour amener les travailleurs à participer, avec les fiduciaires, à la gestion des régimes de pensions privés parrainés par l'employeur, et il s'ensuit logiquement que le monde du travail et le patronat devraient avoir leur mot à dire dans la gestion du Régime de pensions du Canada, et pas seulement le gouvernement. C'est donc une suggestion dont nous tiendrons compte et peut-être qu'au cours des deux ou trois prochaines semaines, nous demanderons à d'autres témoins ce qu'ils en pensent.

Avez-vous un commentaire à formuler à ce sujet?

M. Gary Russell (Manitoba Federation of Labour): Oui. Oui, j'aurais un commentaire à ce sujet et un autre petit commentaire sur les points précédents.

Dans le monde du travail, certains estiment que les représentants du monde du travail sont la voix des travailleurs, de ceux qui font le travail et qui ont contribué directement à la société, ils estiment que les travailleurs constituant la plus importante source de revenus fiscaux pour un programme comme le Régime de pensions du Canada, ils devraient en avoir le contrôle total. Donc, cette suggestion visant la participation des travailleurs est très modérée. Traditionnellement, le mouvement ouvrier fait des suggestions plus fortes que celles-là.

Quant aux régimes privés, présentement un tiers seulement de la force ouvrière est syndiquée; quoique nous serions heureux d'en regrouper les deux autres tiers, le fait est que cela ne se produira pas dans un proche avenir. Donc, un tiers seulement de la force ouvrière profite des régimes privés de pensions négociés par les syndicats dans la mesure où ceux-ci sont suffisants. Donc, c'est pour fournir aux deux autres tiers de la population active qui ne sont pas représentés par les syndicats et qui ne peuvent négocier de bons régimes privés de pensions que nous proposons l'élargissement du Régime de pensions du Canada.

M. Coulter: J'ignore combien de temps nous avons.

Le président: Encore cinq minutes, monsieur.

M. Coulter: Je dois passer au haut de la page 5, où nous avons apporté quelques points touchant le compte de retraite enregistré et nous suggérons que l'on ne devrait pas autoriser le recours aux rentes viagères pour la dévolution des petites pensions à la cessation d'emploi ou lorsque l'on met fin au régime. Malheureusement, la loi de cette province prévoit que l'argent doit être versé dans une rente. Je veux simplement vous reporter à cet aspect afin que vous puissiez comprendre ce dont il s'agit.

En tant que parlementaires, vous devriez savoir qu'en 1975, le Bill C-75 fut adopté. Ce projet de loi mettait fin aux programmes de rentes du gouvernement existant depuis de nombreuses années pour les particuliers qui pensaient à s'organiser en fonction de leur retraite en investissant de l'argent dans ce genre de rentes. Le gouvernement de l'époque était vraiment embarrassé, car l'intérêt promis dans ces

[Texte]

look back at that particular bill, they in one swoop said that that is inadequate and it has to be raised to 7%, which it was. The government, with that experience, said that they did not want to continue in that business and that they would leave it. What I want to reflect on is, that being so, many people—and I happen to be one—had an annuity with a conversion into a pension plan back in 1956, where I had certain pension credits to be paid to me at retirement, which was just over a year ago. I get less than \$50 from that annuity after working some 26 years.

I went after Confederation Life on this particular thing because they were the ones who had the annuity. I asked them in 1977, two years after . . . and I referred to the bill and the conscience that they should have of increasing my return on my money that they had for their purposes, and particularly for mine when I become 65. I got a nice letter back that unfortunately Confederation Life was not in a position to consider increasing the monthly payments; the main reason was the fact that this would not be in accordance with the terms of the pension plan which was installed by my former employer. Well, that is right, but their whole excess interest thing, and what has happened to those funds ever since . . . In 1975 they went to 7%.

I am getting less than 10¢ on the dollar, and the irony of this whole thing is that I am in an apartment that is owned by Confederation Life, who want a 17% return on their investment that they put in 12 or 13 years ago. You can just see—and I have lived through this and this is one of the things I get pretty exercised about—that it is a disincentive to expect people to have to put their pension credits into an annuity.

It is one of the strong points, I suggest, that you recommend that there be a Registered Pension Account into which there can and must be a transfer for those who have credits from terminating employment, when they become vested, and if the plan is wound down, rather than turning it over to the pension industry, which is just going to have a windfall on those funds with no conscience of being prepared to provide a proper return on the experience that they have had.

The Chairman: I just have time for two short questions. Number one, we do not live in a perfect world, and, if the recommendation of this committee is that any increased benefits in the Canada Pension Plan must be fully funded, would you still recommend that course of action to the committee?

Mr. Coulter: No. There is no point at all in fully funding the Canada Pension Plan. We have been saying it should be pay as you go. A two-year fund is adequate to carry the thing, and this is the whole thrust that we have been saying. Really, one of the purposes of the OAS and the public pension plan, the Canada Pension Plan, to start with is that you transfer the cost. People who have worked all their lives to generate the standard of living that the younger people are expecting and benefiting by today should be prepared to maintain a standard

[Traduction]

régimes de rentes n'était que de 3 p. 100. Comme vous le savez, si vous regardez ce projet de loi, ils ont dit que c'était insuffisant et qu'il fallait l'augmenter à 7 p. 100, ce qui fut fait. Étant donné cette expérience, le gouvernement a déclaré qu'il ne voulait plus s'occuper de ce programme et qu'il l'abandonnerait. Voici où je veux en venir, bon nombre de personnes . . . et je suis l'une d'entre elles . . . avaient une rente avec possibilité de transformation en régime de pension remontant à 1956, époque où j'avais un certain crédit de pension, qui devait m'être versé à la retraite et que j'ai reçu il y a plus d'un an. Après avoir travaillé pendant quelques 26 années, cette rente me verse moins de \$50.

Je m'en suis pris à *Confederation Life*, car c'était la compagnie qui s'occupait de cette rente. En 1977, deux ans plus tard, je leur ai demandé d'accroître le rendement sur mon argent, en les référant au projet de loi et au fait qu'ils avaient eu ces fonds à leur disposition, et ce qui était surtout important, c'est lorsque j'atteindrai l'âge de 65 ans. J'ai reçu une très belle lettre de *Confederation Life* disant que malheureusement la compagnie n'était pas en mesure d'envisager l'accroissement des versements mensuels, la principale raison étant que cela ne serait pas conforme aux conditions du régime de pension mis en place par mon ancien employeur. Eh bien, c'est exact, mais toutes leurs questions d'excédents d'intérêt et ce qui est arrivé à ces fonds depuis lors . . . En 1975, le rendement est passé à 7 p. 100.

Je reçois donc moins de 10 par dollar, et l'ironie de tout cela, c'est que j'habite un appartement qui est la propriété de *Confederation Life* et ils demandent un rendement de 17 p. 100 sur l'investissement qu'ils ont fait il y a 12 ou 13 ans. Alors, vous pouvez voir . . . j'ai vécu tout cela et c'est l'une des choses qui me met dans tous mes états . . . c'est décourager les gens que de s'attendre à ce qu'ils versent leurs crédits de pension dans une rente.

Je prétends que l'une des recommandations importantes que vous devez faire, c'est qu'il y ait un compte de pension enregistré où le transfert peut et doit être fait pour ceux qui ont des crédits suite à la cessation d'emploi, lorsque ces crédits sont dévolus et si l'on met fin au régime, plutôt que de remettre ces fonds à l'industrie des pensions qui profitera tout simplement de cette manne sans être prête à assurer un revenu adéquat basé sur l'expérience qu'elles ont eue.

Le président: J'ai simplement le temps de poser deux petites questions. D'abord, nous ne vivons pas dans un monde parfait et si le comité devait recommander que tout accroissement des pensions du Régime de pensions du Canada soit pleinement capitalisé, seriez-vous quand même en faveur d'une telle mesure?

M. Coulter: Non. Il est tout à fait inutile que le Régime de pensions du Canada soit pleinement capitalisé. Nous avons dit que ce devait être un régime à répartition. Un fonds de deux ans est suffisant pour assurer son bon fonctionnement et c'est tout ce que nous avons dit. En fait, l'un des buts de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions public, le Régime de pensions du Canada, c'est le transfert des coûts. Les jeunes d'aujourd'hui s'attendent et profitent d'un niveau de vie qui est l'oeuvre de gens qui ont travaillé toute leur vie, et ils devraient

[Text]

of living for those who have gone in the past. The transfer principle is one that has to be relied on. We are expecting that the technology and productivity are going to continue to increase; the robots should be paying part of the pension.

The Chairman: If you are going on that assumption—let us take the last five years as an example, or whatever years you want to; we can only project . . .

Mr. Coulter: Yes.

The Chairman: —I agree with you: I have no idea what the year 2030 is going to look like. That is why I am not overly concerned about recommendations we are going to make in that area. As you point out, I have no idea what the fertility rates are going to be. I have no idea of what assumptions futurists make that productivity is going to be increased and therefore we can use this increased productivity to pay for it. I do not know those things.

Mr. Coulter: Past experience . . .

The Chairman: Productivity has fallen. Whether that is going to be a continuing trend I do not know.

So I am just asking—and I have asked these other groups . . . Various groups, including most of the provincial governments, have made presentations to us and they have said that any increased benefits should be fully funded. I am just asking for your response.

Mr. Coulter: Should be fully funded? Well, they would like to have the money, I guess. That would be a heck of a big pool of money, would it not? But that is unnecessary.

The Chairman: Mr. Coulter, Mr. Miller asked you those questions. If there is a big pool of money, that is another problem . . .

Mr. Coulter: Yes.

The Chairman: —how you distribute them.

So your viewpoint is that if the increased benefits must be fully funded, you are not in favour of any increase in the CPP?

Mr. Coulter: Oh, no. We are prepared to have an increase in the premiums for CPP to keep it in balance. I think you have had representations from the National Council of Welfare that have gone fairly extensively into what resources are there, how long they will last and when the repayment of the loans and the interest start coming in how long that will extend. There does not seem to be any real reason to suggest that it should be fully funded.

The Chairman: All right. I guess an attitudinal one, and then I have one more on the OAS and your GIS suggestions. Attitudinally, do you think most of your workers are aware that of every dollar of benefit paid out of CPP, only 17¢ has been paid for by this generation; that the other 83¢ must be picked up by some future generation?

[Translation]

être prêts à maintenir ce niveau de vie pour ces personnes. Le principe du transfert est un principe sur lequel on doit tabler. Nous nous attendons à un avancement continu de la productivité et de la technologie; les robots devraient payer une partie des pensions.

Le président: Si vous partez de cette hypothèse . . . prenons comme exemple les cinq dernières années ou la période que vous voudrez; nous pouvons seulement faire des projections . . .

M. Coulter: Oui.

Le président: . . . je suis d'accord avec vous, je n'ai absolument aucune idée de ce que sera l'an 2030. C'est la raison pour laquelle je ne m'inquiète pas trop des recommandations que nous ferons à ce chapitre. Comme vous le dites, je n'ai aucune idée de ce que seront les taux de naissance. Je n'ai aucune idée des hypothèses sur lesquels les futurologues fondent leurs prévisions de productivité accrue et de son utilisation éventuelle pour payer les pensions. Je ne connais pas ces choses-là.

M. Coulter: L'expérience passée . . .

Le président: La productivité a tombé. J'ignore si cette tendance va se maintenir.

Alors, je me demande simplement . . . et j'ai posé la question à d'autres groupes . . . Divers groupes y compris la plupart des représentants des gouvernements provinciaux qui nous ont fait des exposés, et ils nous ont dit que tout accroissement des prestations devait être pleinement capitalisé. Je vous demande simplement de répondre.

M. Coulter: Pleinement capitalisé? Bien, ils aimeraient avoir plus d'argent, je présume. Ce serait certainement un capital impressionnant, n'est-ce pas? Mais c'est inutile.

Le président: Monsieur Coulter, M. Miller vous a posé ces questions. S'il y a un fonds énorme, le problème qui se pose alors . . .

M. Coulter: Oui.

Le président: . . . c'est la façon de le répartir.

Donc, votre point de vue, c'est que s'il faut capitaliser entièrement l'accroissement des prestations, vous n'êtes pas en faveur d'un accroissement du R.P.C.?

M. Coulter: Oh non. Nous sommes prêts à accepter une augmentation des cotisations au R.P.C. afin de le maintenir en équilibre. Je pense que le Conseil national du bien-être vous a fait un exposé expliquant très en détails quelles étaient les ressources, pendant combien de temps elles dureraient, à quel moment il faudrait rembourser les prêts et à quel moment les intérêts commenceraient à courir et sur quelle période. Il ne semble y avoir aucune raison valable pour suggérer une capitalisation totale.

Le président: Très bien. J'ai une question sur les attitudes et ensuite j'en aurai une autre sur la Sécurité de vieillesse et sur vos suggestions touchant le S.R.G. Sur le plan des attitudes, croyez-vous que la plupart de vos travailleurs soient au courant que sur chaque dollar de prestation versé par le R.P.C., il n'y a que 17 qui sont payés par cette génération et que la balance des 83 devra être assumée par les générations futures?

[Texte]

Mr. Coulter: Well, you know . . .

The Chairman: We found that in other areas of the country that is not well known.

Mr. Coulter: You are in part of the country now that has been the birthplace of OAS, old age pensions, with Woodsworth and Stanley Knowles. The principle there, we are saying, is that the generation that is working and getting a higher standard of living should be prepared to have a transfer made to maintain those who have already put them into that state in order to maintain them at a reasonable standard of living as well. That is a basic philosophy and principle that . . .

• 0940

The Chairman: Let me ask you this question, then, as I have other groups who have come before us, and it is going to be correlated with the recommendations on the OAS and the GIS. There is a trend taking place in the United States, albeit one that is going to be phased in over a period of some time. Because of that burden's being too great, that is, the load on the old age security system, Congress this year—they had to put together a bipartisan commission . . . by the President of the United States—passed legislation—and it was one of the first and only pieces of legislation that was pushed through both Houses very quickly, with hardly any amendments—because they recognized that there were saw-offs, that the generation presently in the workforce could no longer carry that burden of the old age security system. That is also a trend that is emerging in Italy. I am just asking you, if that is a trend that progresses, if perhaps this intergenerational transfer of burden—albeit it could be carried by this one; I am not suggesting that 8% to 10% of take-home pay is exorbitant; it may well not be for that next generation—if I double the Canada pension plan to 20% of take-home pay, would be too large for them. These are things we have to worry about.

Mr. Coulter: I can appreciate that and I think those are real concerns. The thing is that we started off the CPP with no years of build-up for those who were starting. As time goes on, the people getting the CPP will have earned a lot more of what their benefit is going to be, because they will have been contributing through their work life. The disadvantage is that we have not had that start soon enough. I think that will come in time; it will satisfy itself. We are not saying that the current workforce at any time should not be paying the proper premiums to maintain that basic system.

The Chairman: All right, that is fair game.

In connection with the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement recommendations that you make . . . For instance, let alone increasing, as you have mentioned, or bringing up the Old Age Security and the GIS to cover 17.5% of the average industrial wage—leaving those suggestions aside for the moment, for us to be able to target the Guaranteed Income Supplement programs now to the over-age-65 and single group to bring them up to Statistics Canada's minimum poverty line level is going to cost us \$2 billion, and from just a cursory look at the cost, the recommendations would add an additional \$5 billion, which would be \$7 billion we would have to find for those recommendations. From that standpoint—as

[Traduction]

M. Coulter: Eh bien, vous savez . . .

Le président: Nous avons constaté que ce fait était très peu connu dans d'autres parties du pays.

M. Coulter: Vous êtes présentement dans la partie du pays où est née la Sécurité de vieillesse, les pensions pour les personnes âgées, avec Woodsworth et Stanley Knowles. A notre avis les travailleurs qui ont à l'heure actuelle un niveau de vie plus élevé devraient être prêts à contribuer davantage afin que la génération précédente qui leur a permis d'atteindre ce niveau de vie puisse vivre de façon raisonnable également. C'est un principe de base.

Le président: J'aimerais vous poser cette question comme je l'ai déjà fait à d'autres groupes qui ont témoigné devant nous. Tout ceci se rapportera aux recommandations que l'on fera au sujet de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti. Les États-Unis semblent s'engager petit à petit dans une nouvelle voie. En effet, le fardeau que représente le système de sécurité de la vieillesse est devenu trop lourd à supporter dans ce pays. Une commission, bipartite, a été créée par le président et le Congrès de même que la Chambre des représentants ont adopté très rapidement et presque sans amendement une loi qui permettra précisément de régler le problème de la sécurité de la vieillesse. En effet la génération actuelle ne peut plus seule porter ce fardeau. La même tendance se dessine en Italie. Croyez-vous qu'une telle perspective se dessine ici. Je ne prétends pas que des défalcactions de 8 à 10 p. 100 du salaire ne soient exorbitantes mais si l'on en arrive à 20 p. 100, il est certain qu'il faudra se poser des questions.

M. Coulter: Je vous comprends, et il est certain qu'il s'agit là d'une véritable préoccupation. Le problème est que le Régime des pensions du Canada n'avait pas de réserve au départ. Plus l'on avance dans le temps, moins les personnes qui contribuent à ce régime en retireront par rapport à ce qu'elles y ont versé. Donc avant qu'il y ait rattrapage il faudra attendre quelque temps. Nous ne disons pas que la population active d'aujourd'hui ne devrait pas verser les primes voulues pour maintenir ce système fondamental.

Le président: Très bien.

Vous faites des recommandations concernant la Sécurité de la vieillesse et le Supplément du revenu garanti. Je ne m'attacherai pas à votre proposition d'augmenter la Sécurité de la vieillesse et le Supplément du revenu garanti pour qu'ils atteignent 17.5 p. 100 du salaire industriel moyen. Cependant, il faut se rendre compte que dans le cas des personnes seules de plus de 65 ans il nous en coûtera \$2 milliards pour augmenter les prestations et leur faire atteindre le niveau de pauvreté de Statistique Canada. Les recommandations imposeraient un autre fardeau supplémentaire de 5 milliards de dollars, ce qui représenterait en tout 7 milliards de dollars. Si l'on voulait adopter de telles recommandations par conséquent, il faudrait

[Text]

we have asked other groups in the country too—if we are going to make these recommendations, some suggestions should be made as to where we would find the \$7 billion, because clearly when you are \$30 billion in the hole, you have a small problem. Do you have any suggestions?

Mr. Coulter: There is no question that there is not enough going into that at the present time, that is identifiable, by the workforce. Whatever is being put there now is through taxation. At one time we did have registered on our income tax the portion going toward that. That is no longer the case. I do not know whether that was a good idea or not. I always feel myself that it is good to know where your dollars are going and the purposes to which they are being put. I think there is a consciousness now amongst the current population that the older generation needs to be taken care of better. If it means more costs, if it takes more taxes to do it, I think that is warranted and would be accepted.

The Chairman: Mr. Coulter, would your organization be in favour of a surtax above a certain income level on old age security benefits?

Mr. Coulter: Sure. One of the things we are concerned with in many of these things like the CPP is that the regular wage earner is the one who is taking a greater percentage out of his earnings towards founding the pension system, the Canada Pension Plan. Those who are earning great amounts beyond that are not taking the social responsibility, out of their earnings, of maintaining that. You said that currently the people on pension, those who are retiring, are only . . . you said 17%, or something like that? One of the reasons is that higher-income people are not contributing toward maintaining the social principle that is there in the CPP.

The Chairman: But do you understand, Mr. Coulter, the proposals? We have asked this of various groups. An old age security surtax would be above, let us say, \$22,000 or \$23,000 a year . . .

Mr. Coulter: Sure.

The Chairman: —then for every \$1 of OAS benefit, there would be a tax-back.

Mr. Coulter: I would say so, because that is exactly what we are saying. That range of income is escaping the social responsibility of maintaining the foundation of the CPP.

The Chairman: You mention, I believe on page 5, that:

It should not be assumed that savings . . . should be liquidated to provide retirement income.

We have had several representations made to this committee that, not so much an abuse of the Guaranteed Income Supplement has been made, but that people, acting within the law, are rearranging their financial affairs to be able to receive the full GIS.

Mr. Coulter: We recognized that in the submission we have provided here.

[Translation]

que l'on sache où trouver ces 7 milliards de dollars. Nous avons d'ailleurs posé la même question à d'autres groupes qui faisaient des recommandations semblables. Il est évident qu'un déficit de 30 milliards de dollars n'est pas une mince affaire. Avez-vous des suggestions à poser?

M. Coulter: Il est certain que les fonds n'entrent pas en quantité suffisante, du moins les fonds que l'on peut identifier. Les entrées se font par le truchement de l'imposition. Je me rappelle qu'à un moment donné notre déclaration d'impôt indiquait quel montant de notre impôt était versé au fonds de pensions. Ce n'est plus le cas à l'heure actuelle. Je ne sais pas si c'est ou non une bonne idée. Personnellement j'aime bien savoir à quoi servent mes dollars. La génération actuelle est consciente du fait qu'il faut mieux prendre soin de nos aînés. Si cela signifie d'autres frais, d'autres impôts, je crois que cela sera accepté.

Le président: Monsieur Coulter, votre organisation serait-elle en faveur d'une surtaxe sur les prestations de sécurité de la vieillesse, une fois dépassé un certain niveau de revenu?

M. Coulter: Très certainement. Ce qui nous préoccupe dans le cas du RPP, par exemple, c'est que le salarié moyen est celui dont on retire le plus grand pourcentage du revenu pour financer le RPP. Les personnes dont le salaire est beaucoup plus important n'assument pas de la même façon leur responsabilité sociale. Vous avez parlé de 17 p. 100 pour les personnes qui prennent leur pension à l'heure actuelle. Une des raisons qui motivent ce chiffre est que les personnes qui ont un revenu plus important ne contribuent pas à maintenir ce principe de responsabilité sociale inhérent au RPP.

Le président: Mais comprenez-vous quelles sont les propositions, monsieur Coulter? Nous avons posé cette question à différents groupes. Il s'agit bien d'une surtaxe sur le revenu de sécurité de la vieillesse pour les personnes disposant de plus de 22,000 dollars ou 23,000 dollars par année.

M. Coulter: Certainement.

Le président: À partir d'un tel revenu les prestations du Régime de sécurité de la vieillesse seraient imposées.

M. Coulter: Je suis d'accord, car cela rejoint précisément ce que nous disons. En effet, des revenus plus élevés permettent d'échapper à la responsabilité sociale, qui est celle de soutenir le RPP.

Le président: À la page 5 de votre mémoire, vous dites:

Il ne faudrait pas devoir liquider ces économies pour pouvoir disposer d'un revenu de retraite.

Différents groupes qui ont témoigné devant le Comité ont noté que si l'on ne pouvait vraiment dire que la population abuse du Supplément de revenu garanti, beaucoup, tout en n'enfreignant pas la loi, réorganisent leurs finances pour pouvoir précisément bénéficier des prestations complètes de Supplément de revenu garanti.

M. Coulter: Nous en avons tenu compte dans notre exposé.

[Texte]

The Chairman: I must have missed that, Mr. Coulter. If there is a significant amount of that financial rearranging taking place by Canadians, are you suggesting that we go back to the old means test?

Mr. Coulter: No, we would never suggest the means test, but there should be a better system worked out. I would suggest that if you had the OAS established adequately, you would not need the GIS. It would be far better, I would think, to tax back than it would be to allow that type of system. If you were to put all the resources you are putting into the GIS into the OAS and tax back, you would have a better system.

The Chairman: As long as we had a 100% tax-back at a certain level.

Mr. Coulter: I do not know that you would necessarily have to have a 100% tax-back, but the inducement is surely there now . . . and this is one of the other disincentives for going into private pension plans. If you are only going to get a couple of hundred dollars, or something, and you would otherwise have been able to get \$200 from the GIS, you only get \$100 in GIS. Your benefits under the private pension plan are only 50% of what you thought they were because of that factor.

The Chairman: May I, on behalf of Mr. Miller and our absent committee members, thank you for your presentation here today. As Mr. Miller mentioned, perhaps one of the areas we can look at is the participation in those funds. Whether the plan is fully funded or otherwise, I think there is a great deal of concern amongst Canadians about the use of the funds that have been built up by the Canada Pension Plan. Clearly, I think we have to allay the fears of a lot of Canadians who have said to us that they are worried that the benefits are not going to be there when they need them.

Mr. Coulter: I was going to say that you do not need to apologize for having just two here. We feel that we probably have the quality.

Mr. Miller: Oh, you do.

The Chairman: Thank you, Mr. Coulter.

May I now call on the Canadian Union of Public Employees. I believe we have Jacques Samyn, Ed Blackman, Bob Malazdrewich and Sandra Oakley.

Good morning, Jacques.

Mr. Jacques Samyn (President, Canadian Union of Public Employees, Manitoba Division): Good morning.

The Chairman: Perhaps, if you want to, you could introduce your colleagues. Were you in the room when we began?

Mr. Samyn: No.

The Chairman: Mr. Miller is a member of Parliament from British Columbia. I am a member of Parliament from Sudbury, in northern Ontario. The reason why you see only two here today is that the Whips have called everybody else back because of the introduction this afternoon of the resolution with respect to francophone rights in Manitoba. Therefore

[Traduction]

Le président: Cela m'a peut-être échappé, monsieur Coulter. Si un nombre suffisamment important de Canadiens procèdent de cette façon, devrions-nous à votre avis en revenir à l'ancien système de l'évaluation des moyens d'existence?

M. Coulter: Loin de nous cette idée, mais il devrait exister un meilleur système. Personnellement je pense que si les bases du Régime de sécurité de la vieillesse étaient mieux établies, on n'aurait pas besoin du Supplément de revenu garanti. Mieux vaudrait prévoir un système d'imposition que ce genre de système. Si toutes les ressources qui servent à alimenter le Supplément de revenu garanti allaient à la Sécurité de la vieillesse, et si l'on prévoyait un système d'imposition passé un certain montant, on aurait un meilleur système.

Le président: Pourvu que l'imposition atteigne 100 p. 100 à un certain niveau.

M. Coulter: Je ne crois pas que l'on devrait nécessairement atteindre de telles proportions, mais la situation actuelle est alléchante pour certains, et c'est une des raisons pour lesquelles les régimes de pension privés n'ont pas beaucoup de succès. Ainsi, les personnes qui contribuent à un régime de pension privé pourraient très bien ne recevoir que 100 dollars au lieu de 200 dollars de Supplément de revenu garanti.

Le président: J'aimerais, au nom de M. Miller et des membres absents du comité vous remercier de votre présence ici aujourd'hui. Comme M. Miller l'a souligné, un des domaines sur lesquels nous pourrions nous concentrer est celui de la participation au fonds. Qu'il s'agisse d'un régime à capitalisation entière ou non, il est certain que les Canadiens se préoccupent énormément de l'utilisation des fonds du régime de pension. Nous devons rassurer beaucoup de Canadiens, qui nous ont dit qu'ils se préoccupaient du fait que les fonds ne seront pas disponibles quand ce sera leur tour d'en bénéficier.

M. Coulter: Ne vous excusez pas d'être seulement deux ici, c'est la qualité qui compte et non la quantité.

M. Miller: Bien.

Le président: Merci, monsieur Coulter.

Je demande maintenant aux représentants du Syndicat canadien des employés publics de bien vouloir s'avancer. Nos témoins sont MM. Jacques Samyn, Ed Blackman, Bob Malazdrewich et M^{me} Sancra Oakley.

Bonjour Jacques.

M. Jacques Samyn (président, Syndicat canadien des employés publics, Division du Manitoba): Bonjour.

Le président: Vous pourriez peut-être présenter vos collègues. Étiez-vous ici lorsque nous avons commencé la séance?

M. Samyn: Non.

Le président: M. Miller est député de Colombie-Britannique, et moi-même, je suis le député de Sudbury dans le nord de l'Ontario. La raison pour laquelle nous sommes seulement deux ici aujourd'hui est que les whips ont appelé tous les autres membres du comité à la suite de la présentation cet après-midi de la résolution concernant les droits des franco-

[Text]

we have reduced the quorum to two, to hear evidence and have it printed. But as the gentleman previously said, you have the quality of the committee here before you.

• 0950

Mr. Samyn: Okay, thank you very much.

Before we go into the brief, I would like to introduce the members who will be here for the presentation and probably questioning by your committee. I am Jacques Samyn, the president of the Manitoba division; and with me are Sandra Oakley, who is a staff representative of the Canadian Union of Public Employees; Bob Malazdrewich, who is also a staff representative in Manitoba; and Mr. Blackman, who is the president of Local 500 and the Winnipeg vice-president of the division.

The Manitoba Division of the Canadian Union of Public Employees welcomes this opportunity to present our views on the critical issue of pension reforms to this parliamentary task force.

Our division represents 15,000 members in the Province of Manitoba. Our members are employed in hospitals, schools, municipalities, day care centres, nursing homes, social service agencies, universities, electrical utilities; in short, a wide range of public services.

Our members are covered by a vast array of pension arrangements. Some of our members are covered under the provincial superannuation plan, some by the City of Winnipeg pension plan, and others by single-employer plans. The vast majority of these plans are defined-benefit best average earnings plans, to which our members make substantial contributions via payroll deductions, usually in the order of 6% to 7% of salary.

However, some of our members have no pension coverage at all and little prospect of establishing a plan, due to high administration costs and the reluctance on the part of the employer and the employees. These include private nursing homes, smaller municipalities and school boards, child care centres and part-time workers. Now, that is a very small minority of women or people who would not be covered, I would say; the great majority are covered by plans.

The attitude toward the elderly and aging has been changing since the industrialization of our nation. What at one time was considered to be a reward for long service has now become recognized as a social right for the many years of contribution to the community, be it as an employed worker or as a homemaker. Retirement age should be a time when we look forward to having the demands of daily participation in the workforce replaced by a life of joy and leisure. Generally, there is a negative social attitude toward the aged because they have been a minority group in our society.

[Translation]

phones au Manitoba. Le quorum est donc réduit à deux, ce qui nous permet d'entendre les témoignages et de les faire imprimer. Cependant, comme l'a dit le témoin précédent, c'est la qualité qui compte et non la quantité.

M. Samyn: Merci.

Avant de passer au mémoire, j'aimerais présenter les membres du syndicat qui m'accompagnent. Je m'appelle Jacques Samyn et je suis président de la division manitobaine du Syndicat canadien des employés publics. M'accompagnent M^{me} Sandra Oakley, qui représente le personnel; M. Bob Malazdrewich représente le personnel également et M. Blackman est le président du local 500 et le vice-président pour Winnipeg.

La division manitobaine du Syndicat canadien des employés publics saisit cette occasion d'exprimer son point de vue sur cette question très importante que représente la réforme des pensions étudiée par l'équipe spéciale parlementaire.

Notre division représente 15,000 membres de toute la province du Manitoba. Ceux-ci sont des employés d'hôpitaux, d'écoles, de municipalités, de garderies, de maisons de repos, d'agences sociales, d'universités, de services d'utilité publique dans le domaine électrique, bref de toute une variété de services publics.

Nos membres bénéficient de différentes sortes de dispositions en matière de pension. Certains sont couverts dans le cadre d'un régime provincial de pension de retraite, d'autres par le régime de pension de la ville de Winnipeg, d'autres par des régimes auprès de leur employeur. La grande majorité de ces régimes sont à prestations définies, ces prestations étant basées sur la moyenne des meilleures années de service. Nos membres y participent grâce à des déductions importantes à la source, généralement de l'ordre de 6 ou 7 p. 100 du salaire.

Cependant certains de nos membres ne sont couverts par aucun régime de pension et l'avenir en ce domaine ne semble pas très brillant à cause des frais administratifs importants que cela représenterait et de la réticence de la part de l'employeur et des employés. Les membres n'ayant aucun régime de pension travaillent dans des maisons de santé privées, des petites municipalités et conseils scolaires, des garderies, ou bien ils sont employés à temps partiel. Il s'agit en fait d'une très petite minorité de femmes ou d'employés qui ne sont pas couverts, car la grande majorité l'est.

L'attitude envers les personnes âgées et la vieillesse a évolué depuis l'industrialisation de notre pays. Ce qui était considéré à un moment donné comme une récompense pour de longs services est maintenant reconnu comme un droit social, droit qui tient compte des nombreuses années de contribution à la vie de la communauté, et ceci de la part des travailleurs ou des personnes à la maison. L'âge de la retraite devrait être envisagé de façon positive comme une période de la vie où les exigences de la participation quotidienne à la vie active cède le pas à une vie agréable de loisirs. Généralement pourtant l'attitude de la société envers les personnes âgées est une

[Texte]

The aged are at the mercy of the working society, because the wage earners are supporting the retired population to a great extent through taxation and thus they become part of the political decisions. And just to explain, even in certain pension plans where there are pension plans, the pensioners are also supported by the contributions because it is an ongoing process.

Politicians in the main make decisions on the basis of whether or not they will be re-elected and not always on what is just and right. We have witnessed in Canada, over the years of restraint, that the groups with the least voting power, such as natives, those on welfare and the elderly, have suffered the greatest under such governments. As the elderly increase in number, they are becoming more articulate, organized and vocal and are demanding attention.

Retired people have the right to self-esteem, dignity and independence. Providing adequate pensions is part of resolving the problems associated with old age. In addition, governments must become more sensitive to providing decent housing and organized leisure. However, the level of income plays an important role in people's perception of retirement, and having a satisfactory life in retirement is associated with adequate housing, health and diet, all of which are dependent upon the level of income. It is for this reason our brief concentrates on the shortcomings of existing retirement incomes.

Pension reform required: Unions in the past have attempted and have succeeded to some degree in alleviating the problems retired people experience by negotiating pension plans in their contracts.

Most present retirement plans, however, provide inadequate retirement incomes. As documented in the research paper *The Income of Elderly Canadians in 1975 and Retirement Age*, it was generally concluded that:

- about 50% of all people over the age of 65 live in poverty;
- more than two thirds of unattached elderly persons live in poverty;
- more than 20% of elderly family units live below the poverty line;
- more than 50% of persons over age 65 receive full or partial guaranteed income supplement payments;
- almost half of all the income of elderly persons is from the basic Old Age Security and guaranteed supplement programs;
- a greater proportion of elderly women than men live in poverty;
- the proportion of elderly living in poverty increases with age.

[Traduction]

attitude négative, sans doute parce qu'il s'agit d'un groupe minoritaire.

Les personnes âgées sont à la merci des travailleurs, des salariés qui par le truchement de l'impôt leur permettent de vivre. Elles deviennent donc un poids dans la balance politique. De plus, de toute façon les retraités vivent grâce aux cotisations des salariés étant donné la nature même des régimes.

Les politiciens prennent généralement des décisions en se basant sur une réélection possible et pas toujours nécessairement en tenant compte de ce qui est bon et bien. Au cours des années d'austérité, nous nous sommes rendus compte que ce sont les groupes dont le vote compte le moins comme les autochtones, les assistés sociaux et les personnes âgées qui ont souffert le plus. Étant donné cependant que le nombre des personnes âgées augmente, elles s'organisent de mieux en mieux et font entendre leur voix.

Les retraités ont droit à la dignité, l'amour propre et l'indépendance. Prévoir des pensions suffisantes pour ces personnes, c'est résoudre en partie le problème des personnes âgées. De plus, les gouvernements doivent se sensibiliser davantage et prévoir des mesures qui leur permettront de vivre décemment dans des habitations convenables et de jouir de loisirs organisés. Cependant le niveau de revenu joue un rôle important dans la perception qu'ont les gens de la retraite. Un niveau de vie satisfaisant à cette époque de la vie signifie un logement, une santé et un régime adéquat. Tout cela dépend évidemment du niveau de revenu. C'est pour cette raison que nous nous concentrons, dans notre mémoire, sur l'insuffisance du revenu actuel des retraités.

La réforme des pensions est nécessaire: par le passé, les syndicats ont essayé d'alléger jusqu'à un certain point les problèmes des personnes retraitées en négociant dans le cadre des conventions collectives des régimes de pension adéquats.

La plupart des régimes de retraite actuels cependant ne prévoient que des revenus insuffisants. Le document de recherche «revenu des Canadiens âgés en 1975 et âge de la retraite» conclut en ces termes:

- ... environ 50 p. 100 de toute la population de plus de 65 ans vit dans la pauvreté;
- ... plus des deux tiers des personnes âgées seules vivent dans la pauvreté;
- ... plus de 20 p. 100 des familles âgées vivent en dessous du niveau de la pauvreté;
- ... plus de 50 p. 100 des personnes de plus de 65 ans reçoivent une prestation totale ou partielle de supplément de revenu garanti;
- ... près de la moitié du revenu total des personnes âgées provient des régimes de sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti;
- ... une plus grande proportion de femmes âgées que d'hommes vivent dans la pauvreté;
- ... la proportion de personnes âgées vivant dans la pauvreté augmente avec l'âge.

[Text]

In brief, many elderly Canadians live in poverty, and many are on the brink of poverty.

It is also generally recognized that a substantial portion of the elderly who are not poor are required to adjust to a significantly reduced standard of living following retirement.

The private pension system has failed in providing adequate retirement income to the aged. The main shortcomings of the private pension plans are: lack of coverage, lack of portability and immediate vesting, no indexing to combat inflation, and lack of surviving spouse's benefits.

Coverage: While less than 50% of the employed labour force are covered by employer-sponsored pension plans, in the public sector almost 90% of employees are covered. Only 33% of the workers in the private sector are covered. Coverage should be universal, regardless of age, years of service, whether full-time or part-time workers, or type of employment.

Vesting and portability: The major drawback to the private pension system is inadequate vesting provisions. Since vesting does not take place soon enough, the employer's contribution is often lost to the employee. This is particularly true of workers with high mobility. Vesting should be a part of all pension plans and it should be immediately and not upon retirement.

The Manitoba Government Superannuation Plan has only vesting upon retirement of its employees. It has a vesting but it does not contribute at the same time. Because of lack of vesting, only 4% to 22% of the Canadian labour force will ever receive a private pension. The evidence shows that most retired people have not qualified for a vested pension benefit which contributes to the current low income of the elderly.

Portability: Portability of pension values is relatively common among public sector employees. It rarely exists in the private sector. The lack of portability prevents people from receiving an adequate pension, again especially with high workforce mobility.

Indexing: Inflation hurts all workers, but it hurts the people on fixed incomes the most. The inflation rates of the past decade have had a devastating effect on these people.

The average worker retiring at age 65 will witness his purchasing power reduced substantially at his retirement and will be further eroded by the annual inflation.

An employee on a deferred pension is usually affected more adversely because the benefits are also eroded during the deferral period.

Surviving Spouse's Benefits: While some plans provide surviving spouse's benefits, they are only offered as an option, and they come with a reduced pension. Because of the lower financial benefits, the retiring employees frequently do not take this option. Since most plans do not automatically provide

[Translation]

En bref, beaucoup de personnes âgées vivent au Canada dans la pauvreté et beaucoup sont au seuil de la pauvreté.

C'est également un fait généralement reconnu qu'une proportion importante des personnes âgées qui ne sont pas pauvres voient leur niveau de vie considérablement réduit à la suite de la retraite.

Le régime de pension privé ne permet pas de fournir un revenu de retraite adéquat aux personnes âgées. Les lacunes principales des régimes de pension privés sont les suivantes: couverture insuffisante, pas de transférabilité ni de dévolution immédiate, pas d'indexation pour combattre l'inflation et pas de prestations au survivant.

Couverture: alors que moins de 50 p. 100 de la population active est couverte par un régime de pension de l'employeur, dans le secteur privé près de 90 p. 100 des employés sont couverts. Seul 33 p. 100 des travailleurs du secteur privé le sont. La couverture devrait être universelle; elle ne devrait pas tenir compte de l'âge, des années de service, du travail à temps plein ou à temps partiel ni du genre d'emploi.

Dévolution et transférabilité: le handicap le plus important du régime de pension privé est ces dispositions inadéquates en matière de dévolution. Étant donné que la dévolution ne s'acquiert pas rapidement, l'employé perd souvent la contribution de l'employeur. Cela est particulièrement vrai des travailleurs ayant une grande mobilité. La dévolution devrait être partie intégrante de tous les régimes, et ce droit devrait être acquis immédiatement et non à la retraite.

Le régime de pension de retraite du gouvernement manitobain ne prévoit de dévolution qu'au moment de la retraite. À cause de dispositions de ce genre, seuls 4 à 22 p. 100 de la population active canadienne bénéficient de prestations de régime privé. Les faits démontrent que la plupart des personnes retraitées n'ont pas droit à des prestations de pension, ce qui contribue au faible revenu actuel des personnes âgées.

Transférabilité: La transférabilité des fonds de pension est quelque chose de relativement courant parmi les employés du secteur public, mais est rare dans le secteur privé. Ce manque de transférabilité diminue le revenu de pension particulièrement dans le cas des travailleurs ayant une grande mobilité.

L'indexation: l'inflation atteint tous les travailleurs, mais particulièrement les personnes à revenus fixes. Le taux d'inflation au cours de la dernière décennie a eu des effets néfastes sur ces personnes.

Le travailleur moyen prenant sa retraite à 65 ans verra une diminution considérable de son pouvoir d'achat à la retraite, pouvoir d'achat qui sera davantage érodé à cause de l'inflation.

Dans le cas des pensions différées, les employés sont encore atteints davantage à cause de l'érosion de leurs prestations pendant toute la période d'attente.

Prestations au survivant: même si certains régimes offrent cette possibilité, celle-ci n'est offerte qu'en tant qu'option et va de pair avec une réduction de la pension. Cela explique la raison pour laquelle les employés prenant leur retraite ne choisissent généralement pas une telle option. C'est la raison

[Texte]

for survivor benefits, there are many elderly women living in poverty.

In Canada, the number and proportion of citizens over the age of 65 will increase rapidly. At present, less than 9% of our population is over 65 years. This proportion is expected to increase to 12% and 15% in the year 2011, when the baby boom begins to retire. Since life expectancy is increasing, retired people may live longer and thus increase the proportion another 1% to 2%.

These forecasts suggest it will be much more difficult to achieve adequate retirement incomes in the future unless governments take strong measures to ensure sufficient income for our elderly. It is obvious that, as the population ages, government expenditures must increase toward the elderly.

The question for the future is: Will the active labour force support the required level of expenditure? Society has a responsibility to ensure that the active workforce, and the employers on their behalf, save more to guarantee adequate income upon retirement.

Pension plans should be in existence for the sole purpose of providing adequate income for the aged and not for the purpose of making a profit as is the case with many corporations underwriting private plans. All pension plans should be non-profit operations with the sole beneficiaries being the future retirees. The only cost charged directly to the pension plan should be administrative costs.

• 1000

According to a study by Dr. J. Grant called *The Role of Private Pension Plans in the Financing of the Corporate Sector of the Canadian Economy* (1977 Toronto, Wood-Gundy), it is expected that 70% to 80% of all new capital needs of industry in the future will be supplied through private pension funds. That is why the private industry and the corporate sector do not want an expanded public pension system.

In order to provide adequate retirement income, a pension plan must be universal. It must provide benefits to all Canadians, earners as well as non-earners. The wage earners must include all earners regardless of age, length of service, type of employment or self-employment. Membership and benefits must be portable throughout Canada. Earnings-related benefits should be accumulated for all paid employment, and the benefits should not be altered because of changes in employment or changes in the employment ranks. Men and women should be treated on an equal basis. The benefits must be adequate to ensure that retirement incomes are well above the poverty levels. The plan must also make provision that low- and middle-income earners do not suffer a significant decline in their standard of living upon retirement. The plan must be

[Traduction]

pour laquelle beaucoup de femmes âgées vivent à l'heure actuelle dans la pauvreté.

Au Canada, le nombre et la proportion de citoyens de plus de 65 ans augmentera rapidement. À l'heure actuelle, moins de 9 p. 100 de notre population a plus de 65 ans. Cette proportion atteindra 12 à 15 p. 100 vers l'année 2011, lorsque l'effet de la revanche des berceaux ne se fera plus sentir. Étant donné que l'espérance de vie va en augmentant, les personnes retraitées vivront sans doute plus longtemps et augmenteront encore d'un ou de 2 p. 100 cette proportion.

De telles prévisions laissent entrevoir qu'il sera beaucoup plus difficile de prévoir des revenus de retraite adéquats à l'avenir à moins que les gouvernements n'adoptent des mesures importantes pour assurer un revenu suffisant aux personnes âgées. Il va de soi que le vieillissement de la population entraînera des dépenses supplémentaires de la part des gouvernements.

La question quant à l'avenir est donc la suivante: la population active pourra-t-elle défrayer le niveau requis de dépenses? La société a la responsabilité de s'assurer que la population active et donc les employeurs contribuent davantage pour garantir un revenu adéquat à la retraite.

La raison d'être des régimes de pension devrait être uniquement de prévoir des revenus adéquats pour les personnes âgées et non de réaliser des bénéfices comme le font de nombreuses sociétés souscrivant des régimes privés. Aucun bénéfice financier ne devrait pouvoir être retiré de l'exploitation des régimes de pensions dont les seuls bénéficiaires devraient être les futurs retraités. Les seuls frais imputés directement au régime ne devraient être que des frais d'ordre administratif.

D'après une étude de M. J. Grant et intitulée «Le rôle des régimes de pensions privés dans le financement de l'économie canadienne» *The Role of Private Pension Plans in the Financing of the Corporate Sector of the Canadian Economy* (1977—Toronto, Wood-Gundy), d'après cette étude donc, on s'attend à ce que 70 à 80 p. 100 de tous les nouveaux besoins en capitaux de l'industrie canadienne soient à l'avenir satisfaits par le recours aux fonds de pension privés. C'est la raison pour laquelle l'industrie privée et les corporations n'ont que faire d'un régime élargi de pensions public.

Pour prévoir un revenu de pension adéquat, le régime de pensions doit être universel. Il doit donner des prestations à tous les Canadiens, ceux qui ont un gagne-pain comme ceux qui n'en ont pas. Dans ce premier groupe, il faut inclure les différents gagne-pain, indépendamment de l'âge, de la durée du service, du genre d'emplois ou d'un travail fait à son propre compte. La participation et les prestations doivent être transférables partout au Canada. Des prestations liées aux gains devraient être le résultat de tout emploi rémunéré, et ces prestations ne devraient pas être modifiées à la suite de changements d'emploi ou de changements de niveau d'emploi. Hommes et femmes devraient être traités de la même façon. Les prestations devraient être suffisantes pour assurer à la retraite un revenu qui est bien au-dessus du seuil de la

[Text]

operated separate from government or corporate budgets and the moneys assigned for the benefit of its members only. Administration costs must be kept to a minimum. Retirement payments must not be received when employees elect to continue to work.

For many of these objectives to be achieved, we believe provincial and federal legislation covering pension plans must be improved to include indexation of pensions, better survivor benefits, earlier vesting, greater portability and more participation in the administration of the plan by the union/employees. All these items should be required minimum standards for registration of a pension plan.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Samyn.

It is an interesting brief from the standpoint that it is different from the others. Most of the others come here with very specific recommendations vis-à-vis the Canada Pension Plan, but what you have basically done is give us a bit of philosophy about the emerging work patterns you envisage, and I suppose to some extent, the inadequacies of the present pension systems, both public and private, and how they are dealing with these emerging trends. So I am going to ask questions from that basis for a few moments, then ask Mr. Miller if he wants to ask some as well.

I do not disagree with you. I think the emerging work pattern we are witnessing now is a workforce that is going to experience a higher degree of unemployment than I think probably this generation has experienced until now. My guess is it is going to have to be a much more mobile workforce. So that is why these portabilities of the pension plans are going to become more important. The emerging lifestyle patterns—for instance, with the 40% breakdown in marriages in Canada—mean these areas of pension credit splitting, etc., have to be much more liberal in the sense of how they are going to be divided.

All those changes will require a different pension system. Some groups have said to us the pension system that would best suit this emerging work pattern and lifestyle pattern is a money purchase plan. In other words, as workers become much more concerned about the individual's right to those pension assets, then a money purchase plan is better suited than a defined benefit.

Could you comment on that? How do you feel about that from your perspective?

Mr. Malazdrewich: From the perspective of defined benefit plans, we feel employees should have the right to know, wherever they are working, what post-retirement income would be in relation to pre-retirement income. I think the only

[Translation]

pauvreté. Le régime doit être conçu de telle façon que les personnes ayant un revenu faible ou moyen ne souffrent pas d'une diminution considérable de leur niveau de vie au moment de la retraite. L'exploitation du régime doit se faire indépendamment de l'exploitation budgétaire des grandes sociétés ou du gouvernement et les fonds de celui-ci doivent être réservés exclusivement au profit des membres. Les frais administratifs doivent être réduits au maximum. Des prestations ne doivent pas être versées lorsque les employés choisissent de continuer à travailler.

Pour réaliser beaucoup de ces objectifs, nous croyons qu'il faudra améliorer la législation provinciale et fédérale en matière de pensions de retraite et prévoir l'indexation des pensions, de meilleures prestations aux survivants, l'introduction plus rapide de la dévolution, une plus grande transférabilité ainsi qu'une plus grande participation dans l'administration du régime de la part des syndicats et des employés. De tels critères devraient être également requis lors de la demande de l'accréditation d'un régime de pensions.

Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur Samyn.

Votre mémoire est intéressant parce qu'il est différent des autres. La plupart des autres témoins nous ont présenté des recommandations très précises touchant le Régime de pensions du Canada; quant à vous, vous nous avez brossé un tableau de la situation de l'emploi telle que vous la voyez se définir et jusqu'à un certain point, l'inefficacité des régimes de pensions actuels, publics et privés, et la façon dont ces régimes envisagent les tendances actuelles. Ceci étant dit, je vais vous poser quelques questions puis demander à M. Miller s'il voudrait vous en poser également.

Je ne suis pas en désaccord avec vous. Je crois que nous assistons à l'heure actuelle à une situation où le chômage s'accroîtra par rapport à ce que nous avons connu jusqu'à présent. Je pense également que l'aspect mobilité caractérisera davantage la population active. C'est la raison pour laquelle la transférabilité des régimes de pensions acquerra une importance si grande. Il faudra également tenir compte des nouvelles tendances dans la façon de vivre des Canadiens, je pense particulièrement à ces 40 p. 100 de mariages qui se terminent par une séparation. Il faudra étudier la question du partage des crédits de pensions.

Tous ces changements nécessiteront un régime de pensions différent. Certains groupes nous ont dit que le régime qui conviendrait le mieux à ces nouvelles tendances tant dans le milieu du travail que dans la famille serait un régime de souscription au comptant: en d'autres termes, plus les travailleurs se préoccupent de leurs droits à ces fonds qui se trouvent dans les fonds de pensions, plus un régime de souscription au comptant est préférable à un régime à prestations définies.

Pourriez-vous nous donner votre point de vue à ce sujet?

M. Malazdrewich: Pour ce qui est des régimes à prestations définies, nous estimons que les employés devraient avoir le droit de connaître, où qu'ils travaillent et à quel moment de leur vie active, quel serait leur revenu après retraite. La seule

[Texte]

way you could guarantee that is through a defined benefit plan. There is no question that many defined benefit plans really in essence become money purchase plans when you start moving the funds or investing funds; but they have the specific difference from money purchase plans, as part of the contract says that upon retirement you are going to get x amount of your pre-retirement final average earnings. We believe defined benefit is the way to go.

The Chairman: I understand that, because that is what a lot of groups have said: When you are doing these changes to the pension legislation in the country, be very careful you do not create a movement towards money purchase.

Let me ask you this question, because if we use the analogy in there... It is something I do not think our committee has quite come to grips with yet. But on excess interest, inflation protection in private pension plans, even in the legislation that was introduced in Manitoba they did not really move on that area, and clearly, it is one of the major areas of reform in the green paper.

The reason they did not do that was, first, there is not a clear-cut definition of to whom the pension asset belongs. I prefer to believe a pension is a deferred wage, and therefore, if I accept that premise that a pension is a deferred wage, a lot of things flow from that. From that would flow joint trusteeship of pension funds, better disclosure rules, and I suppose if you are having joint management of the pension fund, then you are going to share some of the liabilities of that pension fund at certain periods of time, as it is building up, and you will share some of the accrued assets, which would be excess interest, and you could decide how you want to use those.

Now, individuals within your labour movement, though, who have access to these private pension plans want to have their individual rights to their pension asset, assuming it is a deferred wage. Therefore, for instance, if we bring in this RPA model, the registered pensions account, that would be the vehicle to withdraw that individual's deferred wage, if you will, and put it into his own account.

• 1005

If we do a lot of these changes, some groups have said to us it is going to pay an employee to retire at 64.5 years of age, take his deferred wage, remove it from the pension plan and put it into money purchase. It will give him better protection in the long run than a defined benefit. That is the fear that is being generated out there.

What is your feeling? I understand a defined benefit to the workforce is the route you prefer to go, but if we do all these changes on the treatment of pension assets it is going to lead to more pressures for a money purchase world. How do we draw a balance in terms of our recommendations on that?

Mr. Malazdrewich: I believe this committee addressed that question to Mr. Cummings and Miss Hartman when CUPE

[Traduction]

façon de procéder serait d'instaurer un régime à prestations définies. Il est certain que beaucoup de régimes à prestations définies évoluent dans le sens de régimes de souscriptions au comptant dès que les fonds sont investis. Cependant, il existe une différence essentielle puisque le contrat stipule qu'à la retraite, les prestations représenteront un montant X par rapport aux gains moyens des dernières années d'avant la retraite. À notre avis, il est certain qu'un régime de prestations définies est le régime qui convient le mieux.

Le président: Oui, si l'on s'en tient à ce qu'ont dit la plupart des groupes qui ont témoigné ici; ils nous ont demandé de veiller, en apportant ces changements à la législation en matière de pensions, à ne pas s'orienter vers un régime de souscriptions au comptant.

J'aimerais vous poser cette question, car si nous utilisons l'analogie... Je ne crois pas que le Comité se soit vraiment déjà attaqué à cette question. Au sujet de la protection contre l'inflation dans les régimes de pensions privés, même la nouvelle loi adoptée au Manitoba ne sort pas des sentiers battus à cet égard. Pourtant, il s'agit là d'un des domaines importants de réforme prévus dans le Livre vert.

La raison pour laquelle on ne s'est pas attaqué à cette question, c'est qu'il n'existe pas une définition bien précise quant à savoir à qui appartiennent véritablement ces fonds de pensions. Personnellement, je veux croire qu'une pension, c'est un salaire différé. Cela implique pas mal de choses, notamment de meilleures règles en matière de divulgation, une gestion commune du fonds de pension et donc partage des responsabilités tout au cours de la consolidation du fonds, la répartition des bénéfices, des intérêts excédentaires et l'utilisation de ceux-ci.

Les membres de votre syndicat qui adhèrent à ces régimes privés de pension voudront sans doute voir sauvegarder leurs droits à ces fonds qui se trouvent dans le régime, si tant est qu'une pension est un salaire différé. Donc, si l'on instaure un modèle de compte de pensions enregistré, cela permettra de prélever ce salaire différé pour le verser à son propre compte.

D'après ce que certains groupes nous ont dit, l'adoption d'un grand nombre de ces changements reviendrait à payer un employé pour qu'il prenne sa retraite à 64.5 ans, qu'il retire son salaire différé du régime de pension et qu'il le mette dans un régime de pension à prestations indéterminées. À la longue, il serait mieux protégé que par un régime de pension à prestations déterminées. C'est ce qu'ils craignent.

Qu'en pensez-vous? Je sais que vous préférez un régime de pension à prestations déterminées, mais si nous adoptons tous ces changements en ce qui concerne les immobilisations des régimes de pensions, cela mettra inévitablement en valeur les régimes de pensions à prestations indéterminées. Comment parvenir à un équilibre?

M. Malazdrewich: Je crois que des membres de votre comité ont justement posé cette question à M. Cummings et à M^{lle}

[Text]

presented a brief on behalf of our membership across Canada. I do not think anybody here is really prepared in the context of having the research available to answer that question. I really do think it was adequately covered in the brief presented on behalf of the Canadian union.

I might add, however, that dealing with the whole question of excess earnings and how we index and how we get employees involved in the administration of funds and things of that nature, we have already accomplished that through the negotiating process with a large plan here with the City of Winnipeg and our Local 500 in that the plan design itself takes care of indexing and contributions are designed by virtue of an extra 1% of both employer and employee contributions into the plan to be set aside in a special fund to take care of indexing. So in that plan excess earnings simply become a surplus, and we have an employee benefits board that then decides what to do with the surplus in the way of bringing down final average earnings or final averaging from seven years to six years or whatever.

The Chairman: On page 7 you mention that "a pension plan must be universal. It must provide benefits to all Canadians, earners as well as non-earners." That is an interesting concept because many groups have opposed, for instance, the inclusion of homemakers in the Canada Pension Plan on the basis that it is going to be a precedent in the sense that you are introducing for the first time an entitlement to a pension on non-contributory earnings.

Could you further explain what you mean by that? Would that mean that on welfare recipients that get a social security cheque there should be a portion of their income going to a pension plan?

Mr. Samyn: I will explain part of it.

The first thing is that when we talk about spouses the spouse when she is home is not a wage earner as far as income tax is concerned because they do not consider she is doing a job that she is paid for. In this case, she is not a contributor to a plan and she cannot be a contributor to any plan at that time. Obviously we addressed this one partly already in our text that says there should not be an option for a person who has a private plan to elect that he is going to be the sole beneficiary of that plan, that there should be a pension plan covering both the dependant or the surviving dependant, and it could be in some cases and probably, we hope, in the future that spouses will not necessarily be considered females, that it could be in the other direction.

When we are talking about the certain plans that we do have and the taxation is limiting people, even if they could afford it, to contribute to a plan, does not permit it to contribute to a spouse who is looking after raising the children—and it happens mostly to be females who look after raising the children, which will be the future generation contributing to the welfare of the people who are retired. So they are actually already supplying a service for the future generation that is going to be retired. The taxation in Canada does not permit, even if a person has sufficient money, to put money aside

[Translation]

Hartman lorsque le S.C.F.P. a comparu devant vous. Le mémoire de ce syndicat traitait parfaitement de cette question, et quant à nous, nous n'avons pas été en mesure de faire les recherches nécessaires pour vous répondre aujourd'hui.

Permettez-moi d'ajouter, cependant, qu'en ce qui concerne toute la question des gains excédentaires, de l'indexation et de la participation des employés à l'administration des caisses de retraite, entre autres, nous avons déjà obtenu certains résultats puisque notre chapitre 500 et la ville de Winnipeg ont négocié un régime de pensions indexées, dont les cotisations des employeurs et des employés ont été augmentées d'un pour cent supplémentaire pour alimenter une caisse spéciale destinée à financer l'indexation. Ainsi, dans le cadre de ce régime, les gains excédentaires sont tout simplement considérés comme un surplus, et c'est le conseil des prestations des employés qui décide quoi faire de ce surplus, soit transformer le régime fin de carrière, soit ramener la moyenne de 7 à 6 ans ou autres.

Le président: À la page 7, vous dites qu'un «Régime de pension» doit être universel. Il doit s'adresser à tous les Canadiens, aussi bien aux salariés qu'aux autres. C'est un concept très intéressant, car bon nombre de groupes se sont opposés, notamment, à l'inclusion du conjoint au foyer dans le Régime de pensions du Canada, car cela revient à créer un précédent, puisque, pour la première fois, on ouvre un droit à une pension de retraite qui n'aura pas été alimentée par des cotisations.

Pourriez-vous nous expliquer encore une fois ce que vous entendez par là? Voulez-vous dire que les prestataires de l'assurance-sociale devraient en verser une partie à un régime de pension?

M. Samyn: Je vais vous expliquer.

Tout d'abord, lorsque le conjoint reste au foyer, cela signifie qu'il ne touche pas de salaire au sens où l'entend le fisc, car la personne en question n'est pas réputée faire un travail pour lequel elle est rémunérée. Dans ce cas, elle ne cotise pas à un régime de pension et elle ne peut donc pas être considérée comme ayant cotisé à un régime. Nous abordons, bien sûr, ce problème dans notre mémoire lorsque nous disons que celui qui cotise à un régime de pension privé ne devrait pas avoir la possibilité de décider qu'il sera le seul bénéficiaire de ce régime; nous estimons qu'un régime de pension devrait couvrir également la personne à charge ou la personne à charge survivante, et nous espérons qu'à l'avenir, les conjoints au foyer ne seront pas automatiquement réputés être des femmes.

Nous parlons de certains régimes que nous avons et du fait que l'impôt empêche les gens, même s'ils pouvaient se le permettre, de cotiser à un régime pour couvrir un conjoint qui s'occupe des enfants, et généralement, ce sont les femmes qui s'occupent des enfants, c'est-à-dire de la génération future qui financera le bien-être de ceux qui seront alors à la retraite. Donc, ces personnes-là s'occupent de ceux qui, dans quelques années, financeront les prestations des retraités. Au Canada, le fisc ne permet pas à un contribuable, même s'il a suffisamment d'argent, d'en mettre de côté pour couvrir son conjoint, car ses cotisations à son propre régime de pension sont limitées.

[Texte]

because there is a restriction on how much you can contribute to your own pension plan.

The Chairman: That is right.

Mr. Samyn: We are not looking at a family income here; we are looking at the individual's income. So that is a restriction that is placed even if you could afford it. When people do not have adequate income, obviously we have to look at taxation whereby the people would receive adequate income upon retirement. There are people who are unfortunate, who do not have jobs. Either jobs are not available, as we witness right now in Canada with the high unemployment . . . Some people have elected probably to be at home doing the functions and that is their sole decision. Somehow we have to look at that one for the people who do not have sufficient income—through what means—and it probably would have to be through taxation that something is provided to those people.

The Chairman: One last question and then I will open over to Ted because I am just looking to see if I was going to have other labour groups here in front of the committee today.

If you take a look at the private pension system, most pension systems rely on a 35-year work career for maximum benefits. In other words, if you take a look at the defined benefit it is 2% a year for 35 years to give you 70% pre-retirement. Yet the Canada Pension Plan is designed differently. It is 47 years, basically, from age 18 to age 65, and that is why there was a fair degree of, I suppose, opposition by some provincial governments for child welfare provisions, etc. Now those have been removed, fortunately, in the last four to five months.

We have heard from a lot of Canadians that the system itself should be more flexible, and the suggestion being made is that whether you drop out for child rearing or you are looking after somebody who is disabled in the home or an elderly person, or if in fact this emerging work pattern that we are witnessing now where you can experience significantly higher degrees of unemployment over the next 10 to 15 years . . . then the Canada Pension Plan should be adjusted accordingly to reflect some of these newer societal values in place.

The one idea I have had is that we reduce, for the computation of maximum pension earnings . . . a 12-year period. In other words, put the Canada Pension Plan on the same footing as we do with most private pension plans, 35 years.

What are your feelings on that?

Ms Sandra Oakley (Canadian Union of Public Employees (Manitoba Division)): I guess from our perspective we look at it twofold. One of the disadvantages of private pension plans, of course, is that they really seriously affect women because they do not take into account women's work patterns. One of the advantages of the CPP is that to some extent they do take into account that women do not have the same type of working patterns. It is obvious from our position, and the thrust towards ours is that we would like to see drastic improvement in the CPP and changes that reflect these types of changes in

[Traduction]

Le président: C'est exact.

M. Samyn: Il n'est donc pas question ici du revenu du ménage, mais plutôt du revenu de l'individu. Vos cotisations sont donc limitées, même si vous aviez les moyens de cotiser davantage. Lorsque le revenu d'une personne est insuffisant, il faut alors, bien sûr, se tourner vers l'impôt pour lui assurer un revenu adéquat au moment de sa retraite. Il y en a qui, malheureusement, sont au chômage, soit parce qu'il n'y a pas d'emploi, comme c'est le cas en ce moment au Canada . . . Par contre, d'autres choisissent de rester chez eux pour faire certaines choses, et c'est eux qui prennent la décision. Il faut que nous nous occupions de ceux qui n'ont pas un revenu suffisant, et l'un des moyens pour y parvenir est sans doute l'impôt.

Le président: Permettez-moi de vous poser une dernière question avant de donner la parole à Ted, car je me demandais si nous allions entendre d'autres groupes syndicaux aujourd'hui.

Actuellement, la plupart des régimes de pensions privés offrent les prestations maximums à ceux qui ont travaillé pendant 35 ans. En d'autres termes, avec un régime de pension à prestations déterminées, vous accumulez 2 p. 100 par an pendant 35 ans, ce qui vous donne 70 p. 100 avant la retraite. Or, le Régime de pensions du Canada est conçu différemment. Les prestations sont calculées en fonction de 47 années de service, soit entre 18 ans et 65 ans, et c'est la raison pour laquelle, je suppose, certains gouvernements provinciaux s'opposent à des prestations de bien-être pour les enfants . . . Heureusement, d'ailleurs, cette opposition s'est dissipée au cours des cinq derniers mois.

Bon nombre de Canadiens nous ont dit que le système devrait être plus souple et que le Régime de pensions du Canada devrait être adapté à l'évolution des valeurs de la société, car de plus en plus, certaines personnes vont cesser de travailler pour élever un enfant ou pour s'occuper chez elles d'une personne âgée ou d'un handicapé et, par ailleurs, on risque de connaître des taux de chômage très élevés au cours des 10 ou 15 prochaines années . . .

Je songeais, par exemple, à réduire de 12 ans la période qui sert de base de calcul au Régime de pensions du Canada, de sorte que cette période serait la même que pour la plupart des régimes de pensions privés, à savoir 35 ans.

Qu'en pensez-vous?

Mme Sandra Oakley (Syndicat canadien de la Fonction publique (division du Manitoba)): On peut envisager cette question sous deux angles différents. D'un côté, les régimes de pensions privés présentent, bien sûr, l'inconvénient de léser considérablement les femmes étant donné qu'ils ne tiennent pas compte de leurs activités. Le R.P.C., quant à lui, tient compte, dans une certaine mesure, du fait que les femmes ne font généralement pas le même genre de carrière, ce que nous approuvons tout à fait, et c'est la raison pour laquelle nous espérons que le R.P.C. sera sérieusement amélioré afin de tenir

[Text]

working patterns, as well as in some way see some type of improvement in the employer-sponsored pension plans, since it is obvious that not just women's work patterns but also lifestyle and unemployment and depending on what happens with the way the job situation changes and work programs themselves change the CPP is going to have to take that into effect, and one of the ways would be to put it on that type of a level so you do not have those extra 12 years in there.

The Chairman: That is fine. Thank you.

Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Doug.

On page 3 you outline the difficulty the current elderly are experiencing in terms of retirement income, and on page 6 you question, I think, the willingness of future generations to pay the cost of pensions. Considering that so many people in retirement are living below the poverty line, what is the reason for that?

• 1015

Maybe I know the answer, but I would like to pose it anyway. Is it an unwillingness of the current workers to provide enough revenue through pension contributions or taxes to bring people up to or above the poverty line? We talk about the \$2 billion that is going to be required to bring the current elderly above the poverty line now. Is it a political decision that we have not done that, or is it an unwillingness on the part of workers, or is it a combination of those? Are politicians afraid to impose higher taxes because they think there will be a reaction from the public if it is indicated that that \$2 billion increase in tax or redistribution of expenditure by government is going into paying better pensions through old age security or GIS? What is your feeling about that?

Mr. Samyn: I will answer this one probably a little indirectly. People in general do not like to pay taxes; let us put it that way. It depends on what category you are in. Looking back, when there was a large population that needed education, people complained that the cost of education was too high: I do not have children and I should not be paying for it. That is always going to be the reaction of people, and it has a lot to do with how much people have to pay for somebody else.

But I think society has an obligation from the rearing stage, in education, to the retirement of people who did contribute something to those people who are now in the education field, because they are the ones who provided the moneys to those people to have an education. Now it is up to those people to support the people at retirement, because at one time they were rendering a service to the people who were not employed, obviously, because they were children and they were going to school and we were educating them with taxpayers' dollars. Somewhere it has to be enunciated by government that everybody has a responsibility to bear the burden to make sure

[Translation]

compte de l'évolution de ces activités professionnelles; nous espérons également que les régimes de pension offerts par les employeurs seront améliorés, car des changements ne vont pas survenir uniquement dans les activités professionnelles des femmes, mais aussi dans le mode de vie, le marché du travail, etc. L'une des façons d'améliorer le R.P.C. en fonction de toute cette évolution est de supprimer ces 12 années supplémentaires.

Le président: Bien. Merci.

Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, Doug.

A la page 3, vous parlez de difficultés que connaissent les personnes âgées parce que leurs revenus sont insuffisants et, à la page 6, vous doutez de la bonne volonté des générations futures d'assumer le coût des pensions de retraite. J'aimerais savoir pourquoi tant de retraités vivent en dessous du seuil de la pauvreté?

Je connais sans doute la réponse, mais permettez-moi quand même de vous poser la question. Est-ce parce que la population active d'aujourd'hui refuse de verser des cotisations suffisantes pour alimenter ces caisses de retraite, ou bien faudrait-il augmenter les impôts pour permettre à tous les retraités de vivre au-dessous du seuil de la pauvreté? On nous a dit qu'il faudrait 2 milliards de dollars environ pour qu'il n'y ait plus un retraité dans la misère. S'agit-il alors d'une décision politique que nous n'avons pas encore prise, ou bien s'agit-il d'un refus de cotiser davantage de la part des travailleurs d'aujourd'hui, à moins que ce ne soit une combinaison des deux? Les politiciens hésitent-ils à augmenter les impôts parce qu'ils craignent que le public ne réagisse négativement si on lui dit que les 2 milliards de dollars qui proviendront de cette augmentation des impôts ou d'une redistribution des crédits gouvernementaux serviront à augmenter les prestations de la sécurité de vieillesse ou le S.R.G.? Qu'en pensez-vous?

M. Samyn: Permettez-moi de répondre à votre question de façon un peu indirecte. En général, les gens n'aiment pas payer des impôts. Tout dépend de la catégorie dans laquelle vous trouvez. A une certaine époque, lorsque le nombre d'enfants était très élevé, les gens se plaignaient que l'enseignement coûtait trop cher; ceux qui n'avaient pas d'enfant trouvaient injuste de payer pour l'éducation des autres. C'est une réaction typique et elle s'explique surtout par le fait que les gens n'aiment pas payer pour quelqu'un d'autre.

Toutefois, j'estime que la société doit s'acquitter de ses devoirs en ce qui concerne la garde et l'éducation des enfants et la retraite de ceux qui, par leur travail, ont financé les services scolaires, dont bénéficient aujourd'hui les générations actuelles. C'est donc maintenant à ces générations de financer la retraite des personnes âgées, lesquelles ont, dans le passé, rendu service à ceux qui ne travaillaient pas pour la simple raison qu'ils étaient encore enfants et qu'ils appartenaient à un système scolaire financé par l'argent des contribuables. Il faut que le gouvernement se décide à affirmer clairement que chacun doit assumer sa part du fardeau afin que certaines

[Texte]

that people do not live in the state they are living in today. It is not an easy thing to do, and I know governments probably are reluctant to raise taxes to provide that, but I think they are going to have to tackle it.

Mr. Miller: I guess the reason I asked that question is I think you have posed the same question in terms of future generations, if indeed the demographic estimates are accurate and there are going to be only three working people for every retired individuals in the year 2030—and I think we all realize it is pretty difficult to project that long...

What are your suggestions? How do you suggest we alleviate the burden on future generations? I think there is a misunderstanding about intergenerational transfers of funds and responsibilities. I do not think Canadian society has really debated that issue or studied the issue very much. As the Manitoba Federation of Labour indicated, the resources we are building up now in public resources or industrial resources and an increase in the standard of living are actually a transfer to future young generations. It is income being invested now which will not have to be invested in the future, in many cases.

Your recommendations here—and I know you have pointed out a lot of the problems—how do you see that alleviated through changes in the pension scheme, alleviating some of that burden in the future—if we are going to consider it a burden; and I think there is some question whether we should think of it as a burden or simply as a social responsibility to meet an aging population?

Mr. Malazdrewich: I think again that specific question was asked by this committee of our national representatives. I think the answer really does lie in what Mr. Wohlfarth told this committee at that time, that if in the year 2020, or whenever we are going to have the 3:1 ratio—then obviously we are going to have the taxpayer then being required to support the young people to a less extent than the taxpayer is now. If we are going to have more elderly and fewer young people, then the taxation support of young people and education and the direct financial expenditure on young people in food and clothing and all matters is going to be in somewhat of a lower ratio than it is now. That simply means there will be money available for expenditures on the elderly at that time.

Mr. Miller: So with improved private plans... I do not think you have suggested increasing CPP.

Mr. Malazdrewich: I think we are on record nationally as supporting that concept, yes.

Mr. Miller: There are two other things. The green paper suggests that a home should be included in imputing or in determining replacement income; as part of your retirement income, the investment you have made in your home should be part of determining what the replacement income in retirement is. Do you have a position on that? Do you think a home should be considered as part of determining how much replacement income an individual has in retirement, or have you discussed that in any detail?

[Traduction]

personnes ne soient pas condamnées à vivre dans la misère qu'elles connaissent aujourd'hui. Certes, ce n'est pas facile, et les gouvernements hésitent certainement beaucoup à augmenter les impôts pour financer de meilleures prestations de retraite, mais il va falloir qu'ils s'attaquent à ce problème.

M. Miller: Je pensais bien que vous alliez resituer cette question par rapport aux générations futures... si les prévisions démographiques se réalisent, en l'an 2030, il y aura à peine trois membres de la population active pour chaque retraité et, même s'il est très difficile de prévoir si longtemps à l'avance...

Quelles sont vos suggestions? Comment, à votre avis, pourrait-on alléger le fardeau des générations futures? Je crois qu'il y a un malentendu en ce qui concerne les transferts de fonds et de responsabilités d'une génération à l'autre. À mon avis, la société canadienne n'a pas vraiment examiné le problème à fond. Comme l'a indiqué la Fédération du travail du Manitoba, les ressources publiques et industrielles que nous accumulons et l'augmentation de notre niveau de vie représentent, en fait un transfert vers les générations futures. C'est un investissement qui se fait aujourd'hui et qui ne sera donc plus à faire.

Dans votre mémoire, vous soulevez un grand nombre de problèmes, mais j'aimerais savoir comment, dans vos recommandations, vous envisagez d'alléger ce fardeau à l'avenir, puisqu'il faut l'appeler un fardeau, à moins qu'on envisage plutôt cela simplement comme une responsabilité sociale, étant donné que la population vieillit?

M. Malazdrewich: Si je me souviens bien, votre Comité a également posé cette question à nos représentants nationaux. M. Wohlfarth vous a alors répondu que, si nous devons enregistrer un ratio de trois pour un d'ici l'an 2020, il faudra alors manifestement consacrer moins de recettes fiscales à l'éducation et au bien-être des jeunes, et davantage au bien-être des personnes âgées. Cela signifie simplement qu'il y aura des crédits disponibles pour les personnes âgées à ce moment-là.

M. Miller: Si les régimes de pension privés sont améliorés... je ne pense pas que vous ayez proposé d'augmenter le R.P.C..

M. Malazdrewich: Si, nous l'avons proposé publiquement.

M. Miller: J'aimerais aborder deux autres choses. Le livre vert propose que les biens fonciers entrent en ligne de compte lors du calcul du revenu de remplacement; en d'autres termes, l'investissement que vous avez réalisé dans votre maison devrait entrer en ligne de compte pour calculer le revenu que vous toucherez à la retraite. Qu'en pensez-vous? À votre avis, le fait de posséder une maison devrait-il entrer en ligne de compte lors du calcul du revenu d'un retraité? En avez-vous discuté?

[Text]

Mr. Samyn: It is pretty hard to live off bricks and lumber. If you are going to consider this as part of the living, what home you are going to live in—I can see myself, if I have a home that I paid for over my working life—that that now is considered part of my income.

Mr. Miller: Are you saying retirement income should be based on what you have been able to contribute to a pension plan and it should not include, particularly, savings or investments made in a home?

Mr. Samyn: Well, I do not derive any revenue from the house I live in, obviously.

Mr. Miller: I have some difficulty with that concept of including home ownership as part of replacement income, because basically you have to dispose of that home before you really generate any extra revenue, for one thing; plus the cost of home ownership is . . .

The Chairman: I think we should explain, because we went through this with our own—it is part of the research analysis that went into the green paper. The theory on that was that if you paid for your home at age 65, but if you were still renting, let us say, and you were still paying off \$500, then you would have more expenditures. That is the theory behind it.

Mr. Samyn: May I ask a question of you? Are you suggesting to me that I should be mortgaging off my home in retirement, and then I do not have enough retirement income to survive? Is that what . . .

Mr. Miller: I do not suggest that, but I think I saw an implication in the green paper that that was what they are suggesting.

Mr. Samyn: I say no.

Mr. Miller: Okay, thank you. I am glad you do.

One other question on the issue of women and pensions in their own right. There is some suggestion, through a home-maker pension which would be a contribution from the working spouse to the one at home, that each individual would have a pension in his or her own right. There has been some opposition to that, but I think there is a general feeling that women who stay in the home feel there is a need to have a pension in his or her own right. Partly that can be achieved through credit splitting at age 65 or on divorce or separation. But we have also had some suggestions that maybe credit splitting for pensions should be done immediately; that the pension earned by the husband should on the day of contribution be split between the wife and the husband, so in fact there would be an ongoing pension for both the wife and the husband in a one-earner family.

Do you have any comment to give on whether that splitting should occur at age 65 for the younger spouse, or whether there is some merit in us looking at credit splitting immediately?

Ms Oakley: From our perspective, of course, we feel there should be some method of credit splitting, because obviously for far too long women have been regarded solely as . . .

[Translation]

M. Samyn: Ce ne sont pas les briques et le bois qui vous font vivre. Vous voulez tenir compte de la maison dans laquelle je vis, mais cette maison, je l'ai payée avec l'argent que j'ai gagné, et cet argent, l'impôt considère déjà qu'il fait partie de mon salaire.

M. Miller: Voulez-vous dire que le revenu, à la retraite devrait être calculé en fonction des cotisations que vous avez versées à un régime de pension, et ne devrait pas tenir compte, en l'occurrence, des économies réalisées ou des sommes investies dans une maison?

M. Samyn: Il est évident que je ne tire aucun revenu de la maison dans laquelle je vis.

M. Miller: J'ai, moi aussi, du mal à accepter que la possession d'une maison doive entrer en ligne de compte lors du calcul du revenu à la retraite, parce qu'il est bien évident que, pour tirer un revenu supplémentaire de cette maison, il faut d'abord la vendre . . .

Le président: Je pense qu'il est bon de donner ici certaines explications, car nous en avons discuté lors des études qui ont précédé la préparation du livre vert. Selon cette théorie, il fallait faire une distinction entre celui qui, à 65 ans, a fini de payer sa maison, et celui qui continue de louer à raison, par exemple, de \$500 par mois; ce dernier a, bien sûr, davantage de frais. Voilà la théorie.

M. Samyn: Puis-je vous poser une question? Voulez-vous dire que je devrais hypothéquer ma maison au moment où je prendrai ma retraite et, à ce moment-là, je n'aurai pas suffisamment de revenu pour survivre? Est-ce . . .

M. Miller: Ce n'est pas ce que je veux dire, mais il me semble que c'est là la proposition du Livre vert.

M. Samyn: Je suis contre.

M. Miller: J'en suis ravi. Merci.

J'aimerais maintenant vous poser une autre question en ce qui concerne les femmes et leurs droits ouvrant à pension. Certains proposent que le conjoint restant à la maison ait droit à sa propre pension, laquelle serait une contribution du conjoint qui travaille. D'autres s'opposent à ce concept, mais je pense que dans l'ensemble, on reconnaît que les femmes qui restent à la maison devraient avoir droit à leur propre pension, notamment en partageant les crédits à l'âge de 65 ans ou au moment du divorce ou de la séparation. Par contre, pour d'autres, ce partage des crédits pourrait se faire immédiatement, de sorte que les droits accumulés par le mari pourraient être, un jour donné, partagés entre lui et sa femme; ainsi, chaque conjoint aurait dorénavant sa propre pension, même si le ménage vit sur un salaire.

A votre avis, ce partage des crédits devrait-il se produire lorsque le conjoint le plus jeune atteint l'âge de 65 ans, ou bien devrait-il se faire immédiatement.

Mme Oakley: Bien sûr, nous estimons qu'il devrait y avoir un certain partage des crédits, car, depuis trop longtemps, les femmes ont été considérées comme . . .

[Texte]

[Technical difficulties—Editor.]

—immediately or whether it should be done on the basis that is proposed, on retirement, and the achievement of the younger spouse when they reach retirement age. However, I guess from our perspective we could see some problems coming in in that, in that if you start immediate splitting at that time, what happens in the event that that family unit breaks down and then you go on? What happens in the end when you come to time of retirement and you are determining whether or not there is any more credit splitting if you have had more than one family relationship throughout your life?

There could also be a problem in dealing with employer-sponsored pension plans. There could be a battle on the horizon there with having any type of credit splitting, from their perspective. I think it could be done with the CPP, but I am not too sure about how employers are going to feel about having to split credits immediately.

• 1025

Mr. Miller: Thank you. I think it is something that obviously does need more investigation. Thank you for the comment.

The Chairman: On behalf of Mr. Miller and myself, may I thank you, Mr. Samyn, for your presentation here this morning. I think you can witness the wide variance in the opinions and the difficulty we are going to have just coming down somewhere to make a better pension system.

Thank you.

Mr. Samyn: Thank you very much.

The Chairman: I call on the Manitoba Action Committee on the Status of Women. I think Carolyn Garlich and Betty Arnott are here.

Mr. Samyn, we did not dare ask you about the Winnipeg Council's pension plan while you were here, we thought we would let you go before we asked that question. We did not want, while you were in front of us, to ask for your impressions of the council's pension plan here in Winnipeg. I thought we would leave that off the record.

Mr. Malazdrewich: We hope you are successful in achieving it.

The Chairman: We were thinking the same thing.

Were you here at the beginning? Do you understand why some members of Parliament are missing?

Ms Carolyn Garlich (Chair of Political Action, Manitoba Action Committee on the Status of Women): I heard informally.

The Chairman: The Whips have called most of the members back, because of the resolution this afternoon. We are still going to hear the evidence and print it. What we will attempt to do is to have you, if you can, give us about a 10- to 15-minute overview, which will allow both Mr. Miller and me some time for questioning.

[Traduction]

[Difficultés techniques—Éditeur.]

... la question est de savoir si ce partage doit se faire immédiatement ou plus tard, lorsque le conjoint le plus jeune atteint l'âge de la retraite. Cependant, je crains que des problèmes ne se posent avec un partage immédiat si le ménage se sépare, par exemple. Au moment de la retraite, que se passe-t-il si vous avez partagé plusieurs fois vos crédits parce que vous avez appartenu à plus d'un ménage?

Un problème risque également de se poser au niveau des régimes de pension offerts par les employeurs, car ces derniers vont certainement s'opposer au partage des crédits. C'est dont peut-être possible avec le R.P.C., mais je ne suis pas sûre que les employeurs acceptent un partage immédiat des crédits.

M. Miller: Merci. C'est certainement un concept qui mérite d'être étudié de plus près.

Le président: Au nom de M. Miller et en mon nom propre, je tiens à vous remercier, monsieur Samyn, de l'exposé que vous nous avez fait ce matin. Vous avez pu juger vous-même de la grande divergence des opinions, et, par conséquent, des difficultés auxquelles nous nous heurtons pour essayer d'améliorer le système des pensions.

Merci.

M. Samyn: Merci beaucoup.

Le président: J'aimerais maintenant inviter à la table le comité d'action du Manitoba sur la condition de la femme. Je crois que Carolyn Garlich et Betty Arnott sont ici.

Monsieur Samyn, nous n'avons pas osé vous interroger au sujet du régime de pension du conseil municipal de Winnipeg car nous ne voulions pas vous demander ce que vous en pensiez alors que nous nous trouvons dans cette ville. Il vaut mieux en parler ailleurs que dans cette tribune.

M. Malazdrewich: Nous espérons que vous réussirez.

Le président: Nous pensions la même chose.

Étiez-vous présente au début de la séance? Savez-vous pourquoi certains députés ne sont pas là?

Mme Carolyn Garlich (présidente du sous-comité d'action politique, comité d'action du Manitoba sur la condition de la femme): Je l'ai appris par hasard.

Le président: Les whips ont rappelé la plupart des députés car il y a un vote sur une résolution cet après-midi. Cela ne nous empêche pas d'entendre des témoignages et de les faire imprimer. Nous aimerions que vous nous fassiez une déclaration d'une dizaine de minutes, ce qui donnera à M. Miller et à moi-même le temps de poser nos questions ensuite.

[Text]

Ms Garlich: Okay. I am Carolyn Garlich of the Chair of the Political Action Subcommittee of the Manitoba Action Committee on the Status of Women. With me is Betty Arnott, a former executive member, a member of my committee and one who helped in the preparation of this brief.

We are here not because we are experts in pensions, but because of our concern about the economic status of women, which is greatly affected by the whole pension issue. We are all united, all women's organizations are united, in feeling that something very seriously must be done about the large number of women past retirement age who are now living in poverty.

We feel that many of the recommendations of the green paper and many of the recommendations that have been passed now by our own provincial government, are recommendations that are going to be beneficial to women who are in the workforce, but they will do very little to solve the problems of women who will spend many years outside of the paid labour force and women who, for various reasons, are employed at wages far below the average.

In order for there to be some attempt to address these problems, there has to be a more serious look at the whole system of retirement income. It is not sufficient to make the existing system work better. Our own organization was agreed upon what the problem is, but as you know, the solution is a difficult one and not even all women's organizations agree on what the solution should be.

Our own organization was divided as to what should be done, and for two years we were unable to agree upon a position paper. The matter was thrown to our committee and our own committee had a variety of opinions as we came into this. The issue of homemakers' pensions was one contentious issue, but there were others, and it seemed to us as we sat down to look at the problem logically that underlying the debate there were two different ways of looking at pensions, two different philosophies. One is that a pension is a right, a right of every person regardless of pre-retirement income. The other view is that a pension is a form of deferred income. We felt that, to come up with an adequate response, we would have to address both issues. This is what we have tried to do.

Our paper is based upon these two philosophical issues. One is that every Canadian is entitled to a retirement income that is adequate, that will give a standard of living above the poverty level and will continue to allow an adequate and active lifestyle. The second principle is that every Canadian who has an income has an obligation to put aside some income for retirement, so that he or she does not become an excessive burden on the public for the future. It is from these two principles, plus our view that a marriage relationship is an equal partnership, that our three major proposals spring.

[Translation]

Mme Garlich: Bien. Permettez-moi de me présenter: je m'appelle Carolyn Garlich et je suis présidente du sous-comité d'action politique du comité d'action du Manitoba la condition de la femme. Je suis accompagnée de Betty Arnott, ancien membre de l'exécutif et membre de mon comité; elle a également participé à la préparation de ce mémoire.

Nous sommes ici, non pas parce que nous sommes des spécialistes en matière de pension, mais parce que nous nous préoccupons de la condition économique de la femme, condition qui est grandement influencée par toute cette question des pensions. Tous les organismes de défense des droits des femmes s'accordent à dire qu'il faut absolument faire quelque chose pour toutes ces femmes qui, ayant dépassé l'âge de la retraite, vivent aujourd'hui dans la misère.

Nous estimons qu'un grand nombre des recommandations du Livre vert et qu'un grand nombre de celles qui ont été adoptées par notre gouvernement provincial permettront d'améliorer le sort des femmes qui travaillent, mais qu'elles ne contribuent guère à résoudre les problèmes des femmes qui sont restées pendant longtemps en dehors du marché du travail et de celles qui, pour toutes sortes de raisons, ont travaillé pour des salaires bien inférieurs à la moyenne.

Si l'on veut vraiment s'attaquer à ces problèmes, il faut remettre en cause l'ensemble du système de prestations de retraite. Il ne suffit pas d'améliorer le système actuel. Notre organisme a réussi à cerner la véritable nature du problème, mais, comme vous le savez, il est difficile de trouver une solution, sans compter que les groupes de femmes ne sont pas tous d'accord sur la solution à adopter.

Notre propre groupe était lui-même divisé quant aux mesures à prendre et, pendant 2 ans, nous ne sommes pas parvenues à arrêter une position commune. C'est ainsi que notre comité a été saisi de la question et a eu donc l'occasion d'entendre diverses opinions à ce sujet. La pension de retraite du conjoint au foyer était une question très controversée, mais ce n'était pas la seule, et nous nous sommes rendu compte que toutes ces divergences s'expliquaient par deux philosophies tout à fait différentes en ce qui concerne les pensions de retraite. Selon la première, une pension est un droit que possède toute personne quel que soit son revenu avant la retraite, tandis que pour l'autre, une pension est une forme de revenu différé. Nous avons jugé bon, pour essayer de trouver une réponse adéquate à cette question, de tenir compte de ces deux philosophies. C'est donc ce que nous avons essayé de faire.

Notre document se base donc sur ces deux principes philosophiques. Premièrement, tout Canadien a droit à un revenu de retraite adéquat, qui lui permettra d'avoir un niveau de vie supérieur au seuil de la pauvreté et donc de continuer à mener une vie active et satisfaisante. Le second principe veut que tout Canadien qui touche un revenu doive en mettre une partie de côté pour sa retraite, afin qu'il ou elle ne constitue pas, plus tard, un fardeau excessif pour le public. C'est à partir de ces deux principes et de notre conviction que le mariage est une association entre deux partenaires égaux, que nous vous soumettons ces trois principales propositions.

[Texte]

Our first proposal is that every Canadian should be guaranteed an adequate retirement income. We are proposing that this be done through something we call a retirement rebate. The retirement rebate would be administered through the income tax system and would be like a form of negative income tax for all people over the age of 65. We see this as replacing completely both the Old Age Security system and the Guaranteed Income Supplement. This rebate would guarantee that every senior over 65 would have an adequate income, no matter what his or her pre-retirement credits might have been.

This, of course, would be an enormous financial burden upon society if every Canadian were not obliged to try to save as much as possible for retirement. So we are proposing, secondly, that there be a system of mandatory pensions for everyone who is earning an income, whether that income is from wages, self-employment, or even through investment; that this income be directed toward a post-retirement income of 50% of the wage; and that it be through the public system, through the CPP, that the mandatory element be brought forward, so that the CPP might, in conjunction with private pensions, guarantee that every senior citizen set aside in each year an amount of pension that would return the kind of income that would be necessary to maintain 50% of income.

The third proposal is one that stems from our belief that marriage is an equal partnership, that when pension income is forgone both partners in the marriage forgo that income and that pensions be split. We suggest that pension credits be split as they are earned. The present system, where people apply for the pension splitting of the CPP at the time of marriage breakdown, does not work very efficiently. Very few people know they have this right and they do not apply. We feel that an automatic system would build up credits in a woman's name immediately as these credits were earned.

Therefore, at the time of retirement, with these three proposals in hand, almost every person would at least have some pension credits in his or her name and virtually no one would rely entirely upon a complete pension rebate for retirement income.

Several other recommendations come by the way, but this is a summary of our three major points.

The Chairman: First of all, quite frankly, this is one of the most innovative briefs we have had across the country in that it at least gives some direction, so that this committee can come, I suppose, with different ideas towards this whole homemakers' pension issue. What you are bringing up here is not just the homemakers; it relates, first of all, to a guaranteed annual income. That is number one. But, number two... For instance, when we were in the Northwest Territories, the native women's groups from the Dene nation came to us and said that the whites in southern Canada, when they discuss the homemakers' pension plan, are always thinking in terms of a wage-based economy; in other words, you assume some value for that homemaker's service, such as half the average industrial wage, or whatever. They said that in the north native

[Traduction]

Premièrement, nous proposons que tout Canadien se voie garantir un revenu de retraite adéquat. A cette fin, on pourrait instituer ce que nous appelons un crédit de retraite. Ce crédit serait administré dans le contexte de l'impôt sur le revenu et constituerait une sorte d'impôt sur le revenu négatif pour tous ceux qui ont plus de 65 ans. À notre avis, ce système de crédit remplacerait complètement la sécurité de la vieillesse et le supplément du revenu garanti. Grâce à un tel crédit, tous ceux qui ont plus de 65 ans disposeraient d'un revenu adéquat quels que soient les droits qu'ils ont accumulés avant leur retraite.

Un tel système représenterait bien sûr un fardeau financier énorme pour la société si chaque Canadien n'était pas obligé d'essayer d'épargner le plus possible pour sa retraite. Notre deuxième proposition consiste donc à instaurer un système de pension obligatoire pour tous ceux qui touchent un revenu, que ce revenu provienne d'un salaire, d'un emploi indépendant ou même d'un placement; ce revenu servira à alimenter une caisse permettant de verser des prestations d'après-retraite correspondant à 50 p. 100 du salaire; enfin, le RPC, de concert avec les régimes de pension privés, devra s'assurer que chaque personne âgée met de côté chaque année, une partie de la pension qui rapportera le revenu nécessaire pour maintenir les prestations de retraite à 50 p. 100 du salaire.

Notre troisième proposition découle de notre conviction que le mariage est une association entre deux partenaires égaux; ainsi, lorsqu'il y a renonciation au revenu de pension, les deux partenaires renoncent à ce revenu et les pensions doivent être partagées. À notre avis, les crédits de pension devraient être partagés au fur et à mesure qu'ils sont accumulés. Le système actuel, selon lequel un couple peut demander le partage des crédits au RPC au moment de sa séparation, ne fonctionne pas très bien. Rares sont ceux qui savent qu'ils en ont le droit, et encore plus rares ceux qui s'en prévalent. À notre avis, si on le faisait systématiquement, les crédits s'accumuleraient au fur et à mesure au nom de la femme.

Grâce à ces trois propositions, presque tous ceux qui prennent leur retraite auraient, à ce moment-là, au moins quelques crédits de pension et presque personne ne serait obligé de compter uniquement sur un crédit de retraite.

Plusieurs autres recommandations en découlent, mais nous tenions à résumer les trois plus importantes.

Le président: Je dois vous dire, très franchement, que votre exposé est l'un des plus novateurs que nous ayons entendus jusqu'à présent, car vous nous faites au moins des suggestions très concrètes sur des orientations que nous pouvons envisager de prendre, notamment au sujet de toute cette question de la pension du conjoint au foyer. Ce que vous recommandez ici ne s'applique pas simplement au conjoint au foyer puisqu'il s'agit essentiellement d'un revenu annuel garanti. Voilà pour ma première remarque. Deuxièmement... par exemple, lorsque nous nous trouvons dans les Territoires du Nord-Ouest, des groupes de femmes autochtones de la nation Dene sont venus nous dire que, lorsqu'il s'agit de régime de pension pour le conjoint au foyer, les Blancs dans le sud essaient toujours de calculer cela en salaires; en d'autres termes, vous donnez une

[Text]

women live on a land-based economy, as the wives of trappers. They live off the land more and there is less economic value attached to it, but it is the same problem, which is the non-contributory aspect of it.

In that second part, regardless of income levels, you would have to have some mandatory savings requirement, and you suggest a combination of the Canada Pension Plan and the private pension system, and you can opt out as long as it meets those minimum requirements. That is my understanding. You also recognize, with your proposal, that we would have to have a bridging mechanism for some years before we could introduce it. That is my interpretation of that.

The difficulty, I guess, is this: As you are aware, private pension plans are required by law to have a different funding mechanism from that of the Canada Pension Plan, and in your proposal you do not address that inequity. I am just wondering how we would go about addressing that inequity. In other words, in the private pension system if you have an unfunded liability accruing it has to be made up—depending on which province, but let us assume . . . within 15 years. In the Canada Pension Plan there is a totally different funding philosophy, which is that intergenerational transfer of burden on which we have had so much discussion here this morning. How would we reconcile those two? You could not have the same choice, because each has a different funding mechanism.

Ms Garlich: Do you want to address this, Betty?

• 1035

Ms Betty Arnott (Past Executive Member, Manitoba Action Committee on the Status of Women): I do not know if I can. Our paper, as you know, is not really addressed to the funding mechanism. We do not present ourselves as funding experts. We are really looking at the form of benefits that are going to be derived from it. Some of the private pension plans are designed to return in fact over 50% of income—some 70% of income in good pension plans.

What we are suggesting is that if we bring the level of CPP up to returning 50% of pension, that is a very high amount of money that is going to be taken off everybody's income. It would not be equitable to ask these people to pay that on top of what they are already paying if they are in a contributory plan. So what we are suggesting is that those people who are in systems that are already designed to return that kind of income be excused from participation in the public plan, because in fact they are meeting the objective of not becoming a burden on society; when they reach the age of retirement that will automatically be taken care of.

The Chairman: That gives me some idea of what the thought process is behind the philosophy. Let me ask you this question.

[Translation]

certain valeur aux fonctions accomplies par le conjoint qui reste au foyer, valeur correspondant par exemple à la moitié du salaire industriel moyen. Ces femmes autochtones nous ont dit que, dans le Nord, elles vivent dans une économie basée sur la terre puisqu'elles sont souvent mariées à des trappeurs. Elles vivent donc davantage des ressources de la terre et on n'accorde moins de valeur économique aux fonctions qu'elles accomplissent, mais le problème est le même puisqu'il s'agit de l'aspect non contributif.

Au sujet de votre deuxième recommandation, à savoir que, quel que soit le niveau de revenu, il faudrait obliger les gens à épargner; vous proposez d'y parvenir avec le RPC et les régimes de pension privés, les gens pouvant se désaffilier à partir du moment où ils ont rempli les conditions minimum. Voilà ce que j'ai compris. Vous reconnaissez également, dans votre proposition, qu'il nous faudrait mettre en place un mécanisme de transition pendant quelques années avant de pouvoir instaurer ce système.

Voilà, à mon avis, où la difficulté se pose: comme vous le savez, la loi oblige les régimes de pension privés à avoir un mécanisme de financement différent de celui du Régime de pensions du Canada et, dans votre proposition, vous ne tenez pas compte de cette différence. Comment faire, dans ce cas? En d'autres termes, avec un régime de pension privé, tout passif non capitalisé doit être épongé en 15 ans, ce délai variant d'une province à l'autre. Le financement du Régime de pensions du Canada est totalement différent puisqu'on revient à ce transfert d'une génération à l'autre, dont on a longuement parlé ce matin. Comment concilier les deux? Vous ne pouvez pas leur appliquer la même mesure puisqu'ils ont chacun un mécanisme de financement différent.

Mme Garlich: Vous répondez, Betty?

Mme Betty Arnott (ancien membre exécutif, Comité d'action du Manitoba sur la condition de la femme): J'ignore si je le puis. Vous n'ignorez pas en effet que notre document ne porte pas vraiment sur la forme de financement. D'ailleurs, nous ne prétendons pas être des spécialistes en cette matière. Nous tenons plutôt compte des avantages que nous en tirerons. Certains des régimes privés de retraite sont conçus pour qu'on puisse en obtenir plus de 50 p. 100 du revenu, même de 70 p. 100 lorsqu'il s'agit de bons régimes.

Cela dit, si l'on fait monter le niveau des prestations du Régime de pensions du Canada pour qu'elles atteignent 50 p. 100, cela signifiera qu'on devra aller chercher beaucoup d'argent chez tout le monde. Or, il ne serait pas juste de demander aux gens de contribuer un surplus par rapport à ce qu'ils cotisent déjà s'ils adhèrent à un régime de cotisations. En conséquence, nous recommandons que les travailleurs faisant déjà partie d'un régime conçu pour offrir ce niveau de revenu ne soient pas obligés de participer au régime public étant donné qu'ils atteignent déjà l'objectif fixé par ce dernier, c'est-à-dire de ne pas être un fardeau pour la société, car lorsqu'ils atteindront l'âge de la retraite, on s'occupera d'eux ailleurs.

Le président: Cela m'aide à comprendre les postulats qui sous-tendent vos principes. J'aimerais donc vous poser la

[Texte]

You have heard this morning from the other witnesses on this idea of using the Canada Pension Plan as the vehicle to deliver 50% of the average industrial wage for retirement purposes. I think you were in the room when we explained, and I would like to ask you this question, because it comes into the savings component: If we were to make that fully funded, the Canada Pension Plan today, not increasing any of the benefits, it would require roughly—people use these figures, so let us assume the low end of it—8% of your take-home pay. If we were to go to 50%, it would require therefore some 16%.

Now, fortunately in Canada, because of our demographics, we have a very young society and therefore at the present time we do not really have to go to a fully funded system. But ultimately, a generation of Canadians would have to pay 16% of their take-home pay to produce those levels of benefits of 50%. Do you think that is a reasonable burden to expect just from the public pension system? Is it too high or too low? If so, let me ask you this question: If you feel it is too high, then what are your thoughts along the process of why do we not ask our generation of Canadians to begin to take away more of their current consumption and save and therefore have less demand on government when we reach 65?

Ms Garlich: I do not think it is an unreasonable proportion to ask people to set aside, provided they are not already setting aside a very large percentage of their income in a private pension. That is why we want to see the two going together. I think a 16% investment in one's future is not an unreasonable kind of thing to face.

This also comes to another sort of minor thing that we have suggested, that the current pension plan is based on two elements. Part of it is a strict retirement plan, and the other part consists of all kinds of guarantees, like survivor benefits, disability benefits, and all of these other things. We have also suggested in our paper that these additional costs be separated from the one element, and also that it be mandatory that it be funded separately; so we can really look at what we are doing so that when you are entering into a pension you say that pension is going really for retirement income and that this other component should be separately administered. Then you can look at what it means in terms of drawing the investment.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: I have just a couple of questions. Thank you very much for your brief; it is quite innovative. I have a few questions regarding it.

I think Mr. Frith indicated that to some extent we are getting to a guaranteed annual income, if I understand your income tax retirement rebate mechanism. Is that what you intend, that regardless of a work history, at retirement, through this retirement rebate, people that have been unemployed or in very low-paying jobs, have been widowed—in other words, have really no access to participating in a private

[Traduction]

question suivante. Ce matin, vous avez entendu les autres témoins mentionner l'idée de recourir au Régime de pensions du Canada comme mécanisme permettant d'offrir 50 p. 100 du salaire industriel moyen à titre de revenu pour retraités. Vous étiez déjà ici, je crois, lorsque nous avons expliqué la chose, j'aimerais donc vous poser la question suivante: si l'on devait assurer une capitalisation intégrale, sans même augmenter les prestations, le Régime de pensions du Canada d'aujourd'hui aurait besoin, au minimum, de 8 p. 100 de votre rémunération nette. Si l'on devait atteindre le seuil de 50 p. 100, on aurait donc besoin d'environ 16 p. 100 de votre salaire.

Heureusement, à cause de facteurs démographiques, la société canadienne est très jeune, et en conséquence, à l'heure actuelle, nous n'avons pas vraiment besoin de nous diriger vers un système entièrement capitalisé. Toutefois, à la longue, une génération de Canadiens devra consacrer 16 p. 100 de sa rémunération nette pour qu'on puisse atteindre le niveau de prestation de 50 p. 100. Or, croyez-vous qu'il soit raisonnable de s'attendre à ce qu'un régime public assume un tel fardeau? Ce niveau est-il trop élevé ou trop bas? Si tel est le cas, c'est-à-dire si vous estimez que le niveau est trop élevé, que pensez-vous de la possibilité que nous demandions à notre génération de Canadiens de diminuer leur consommation actuelle et d'économiser davantage afin d'alléger quelque peu les responsabilités gouvernementales lorsque nous atteindrons l'âge de 65 ans?

Mme Garlich: Je ne crois pas qu'il soit déraisonnable de demander aux gens d'économiser, pourvu qu'ils ne cotisent pas déjà une part très importante de leur revenu à un régime privé de retraite. C'est pour cela que nous voudrions que les deux aillent de pair. Il ne me paraît pas déraisonnable d'investir 16 p. 100 de son revenu en prévision de l'avenir.

J'en viens maintenant à un autre aspect, peut-être mineur, à notre interprétation du Régime de pensions actuel, qui se fonde sur deux éléments. Le premier est constitué d'un régime de pension stricte, et le second recouvre toutes sortes de garanties comme les prestations au conjoint survivant, les prestations d'invalidité et autres dispositions semblables. Or, nous avons recommandé que l'on distingue ces coûts supplémentaires du premier, et également que son financement s'effectue de façon distincte, de sorte qu'on puisse vraiment voir ce qui se passe afin que lorsqu'on adhère à un régime de pension, on puisse dire que tel aspect correspondra vraiment au revenu de retraite alors que l'autre devrait être administré séparément. C'est alors qu'on peut envisager de profiter de ces sommes déjà investies.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: J'ai quelques questions. D'abord, j'aimerais cependant vous remercier de votre mémoire car il est très novateur.

Maintenant, je crois que M. Frith a laissé savoir que nous nous dirigeons dans une certaine mesure vers un revenu annuel garanti, si j'ai bien compris votre mécanisme de dégrèvement d'impôt relatif à la retraite. Entendez-vous par là que quels que soient les antécédents de travail, au moment de la retraite, grâce à un dégrèvement d'impôt pour retraités, les citoyens qui auront été en chômage ou auront tenu des emplois très mal

[Text]

or a public pension plan—would indeed be guaranteed a certain retirement income? How does that differ from the present system of OAS and GIS, which is again basically guaranteeing a certain minimum retirement income?

Ms Arnott: Maybe I will address this question. In effect I guess we are going for a guaranteed annual income at retirement. As our brief said, six out of ten women, when they retire at age 65, are living on \$5,600; so what we have now is not an adequate income. Also, part of it is a means test, which is demeaning. You were speaking of people who earn low wages throughout their work history. At least we are requiring them to put aside as much as they can to guarantee half of that income that they are earning now, adjusted for inflation. So we are requiring them to put something away for their future.

Yes, to answer your question, we are speaking of a guaranteed annual income, with all the negative connotations that has in our society today. But the fact is that these women are living below the poverty level, and it is not a just way for women who have raised families or worked as volunteers with no wage earnings but have been a benefit to society. We are subjecting them to a \$5,600 salary right now, which is not adequate.

Mr. Miller: So you consider the retirement rebate, based on income tax, an incomes test rather than a means test. We still have to determine what level of revenue they are getting each year. How do you reconcile that as not being a means test? If we have to determine what their income is, probably what their assets are, some mechanism by which we can assure ourselves that maybe they are not fudging their investments or their holdings, do you see a difficulty with that? We already have some indication that people are adjusting their income just so they can collect the maximum GIS.

Ms Garlich: I think there is a difference between an income test and a means test. The income test really looks at income and not upon net worth; we are looking now at income of, say—we were using the figure of 50% of the average industrial wage as an example, although we are not sticking by that as a hard fact. This does not take into account what kinds of savings that person may have had in the past. It would take into account any income they would be deriving from that investment in that year; yes, that would be taken into account. But it would not require that a person—I heard a previous speaker say—would have to mortgage off their house in a negative way and do all these things, rid themselves of all of their assets until they become poverty stricken before they could take advantage of something like this.

[Translation]

payés, ou encore les veuves, c'est-à-dire tous ceux qui n'ont vraiment pas pu cotiser à un régime privé ou public auraient la garantie d'obtenir un certain revenu à la retraite? J'aimerais savoir en quoi cette proposition diffère du système actuel de la sécurité de la vieillesse et de celui du supplément du revenu garanti, qui tous les deux ont un revenu minimal pour les retraités?

Mme Arnott: En guise de réponse, je crois que nous préconisons effectivement l'adoption d'un système accordant un revenu annuel garanti au moment de la retraite. Comme le précise notre mémoire, six femmes sur dix ont un revenu de 5,600 dollars seulement à 65 ans, ce qui est insuffisant. En outre, on impose un test de vérification des moyens, ce qui est humiliant. Vous avez mentionné ceux qui gagnent très peu d'argent pendant toutes leurs années de travail. Nous leur demandons tout au moins d'en économiser le plus possible afin qu'ils puissent s'assurer la moitié du revenu qu'ils gagnent présentement, rajusté en fonction de l'inflation. Nous exigeons donc de ces derniers qu'ils mettent certaines sommes de côté en prévision de leur avenir.

Cela dit, oui, nous envisageons un revenu annuel garanti, avec toutes les connotations négatives que cela semble avoir dans notre société aujourd'hui. N'empêche que ces femmes ont un revenu inférieur au seuil de la pauvreté, et cela n'est pas juste lorsqu'on songe que ces femmes ont élevé des familles ou travaillé comme bénévoles, c'est-à-dire qu'elles n'ont obtenu aucune rémunération même si elles ont fourni des services utiles à la société. On se contente de leur accorder un revenu de \$5,600, ce qui n'est pas suffisant.

M. Miller: Vous envisagez donc le crédit d'impôt pour cause de retraite et une vérification du revenu plutôt qu'une vérification des moyens. Cela nous oblige quand même à établir quel revenu ces personnes obtiennent chaque année. Or, comment pouvez-vous affirmer qu'il ne s'agit pas d'un test de vérification des moyens? S'il faut établir le revenu de ces gens, et probablement donc leurs avoirs, il faut probablement concevoir un mécanisme nous permettant de vérifier s'ils ne faussent pas leurs investissements ou leurs avoirs, et cela vous paraît-il acceptable? Il y a déjà certains signes que les gens rajustent leur revenu de telle sorte qu'ils puissent recevoir le maximum du supplément du revenu garanti.

Mme Garlich: Je crois qu'il faut distinguer entre de vérification du revenu et vérification des moyens. La première porte sur le revenu de la personne en question et non sur ses avoirs. À l'heure actuelle, nous examinons un revenu correspondant à environ 50 p. 100 du salaire industriel moyen, par exemple, même si nous ne nous en tenons pas uniquement à cela car cette mesure ne tient pas compte des économies qu'on a pu réaliser. En revanche, elle prend effectivement en considération tous les revenus de placement réalisés au cours de cette année-là. Cependant, contrairement à ce que j'ai entendu dire par un autre témoin, ce mécanisme n'exigerait pas qu'un particulier hypothèque sa maison ou prenne d'autres dispositions semblables, qu'il se débarrasse de tous ses avoirs, à tel point qu'il serait obligé de s'appauvrir avant de pouvoir bénéficier de la forme d'aide que nous proposons.

[Texte]

It would be a system that would be based upon an income test, yes, more or less like the child tax credit is right now, which is not the same kind of thing where you have to put all your assets on the line and make sure you are down to your last bottom dollar before anything is going to be given to you. That is quite a difference in the kind of approach, and besides it is an automatic one. Filing an income tax return is something all senior citizens have to do; it is not asking them to do anything special in addition to that.

Mr. Miller: Thank you.

Ms Arnott: I think I will also add something to that. There is abuse in the system today, with people giving away their investments and their bonds to their children, so there will be abuse in this system also. It is still illegal to deprive Revenue Canada. We cannot get rid of all the abuse in the system; what is there today will be there in this other program too. It is just to try to reduce it.

• 1045

Mr. Miller: Thank you. I have just one other question on the Canada Pension Plan. Would it be possible under your proposal that people could opt out completely from the Canada Pension Plan if their contributions to a private plan were adequate to bring them 50% replacement of their pre-retirement income?

Ms Arnott: Yes. We see that as a valid alternative.

Mr. Miller: The difficulty I see in that is that the Canada Pension Plan, which is not a fully funded plan, is determinate on its being a universal plan for all workers and that all workers contribute to that Canada Pension, regardless of what their income is up to a maximum level. Would we not be undermining that fund even if it is not fully funded? Would we not be undermining the universality of it, and to some extent, the economic viability of it in the future if people were able to opt out of the Canada Pension Plan, which is the only universal pension plan now meeting the needs of most workers? Do you not see a difficulty in our tampering with that and reducing the one plan that does meet the needs of 11 million workers in Canada?

Ms Garlich: As we see it, although there would be certain people opting out, what they are opting out of are these really lower payments they have been paying in. In compensation for that, there would be many other people who do not have private plans who would be paying a lot more into the system. So really what would be happening to the Canada Pension Plan, as we see it, in effect, is that more money would be coming in than under the previous system, because you would have to charge each individual a higher rate. So in fact, there would be more money there; it would not be a big loss to the system.

[Traduction]

Il s'agirait d'un système fondé sur un test de vérification du revenu, oui, et fonctionnant plus ou moins comme le crédit d'impôt pour enfants à charge. Ce n'est donc pas la même chose que de devoir divulguer tous ses avoirs et s'assurer qu'on en est rendu à ses toutes dernières ressources pour obtenir quoi que ce soit. Il s'agit de quelque chose de tout à fait différent et d'un mécanisme automatique. Toutes les personnes âgées doivent remplir leur déclaration d'impôt; on ne leur demande donc rien de plus que cela.

M. Miller: Merci.

Mme Arnott: J'aimerais ajouter quelque chose. Aujourd'hui, on abuse du système, il y a des gens qui donnent leurs investissements et leurs obligations à leurs enfants, on peut donc conclure qu'il y aura également des abus dans le nouveau système. Il est encore illégal de priver Revenu Canada de sa part. Nous ne sommes pas capables de nous débarrasser de toutes ces formes d'abus; en conséquence, ce qui existe aujourd'hui se maintiendra également sous le nouveau programme. Il s'agit seulement d'essayer de limiter ce genre de choses.

M. Miller: Merci. J'aimerais seulement poser une autre question, au sujet du Régime de pensions du Canada. Vos propositions permettent-elles aux citoyens de se désaffilier complètement du Régime de pensions du Canada si leurs cotisations à un régime privé suffisent pour leur obtenir l'équivalent de 50 p. 100 de leur revenu correspondant à leurs dernières années au sein de la population active?

Mme Arnott: Oui. Cela nous paraît être une solution de rechange acceptable.

M. Miller: Là où je vois une difficulté, c'est que le Régime de pensions du Canada, qui n'est pas entièrement capitalisé, est conçu comme un régime universel pour tous les travailleurs et auquel tous les travailleurs cotisent, quel que soit le revenu maximal. Or, est-ce qu'on ne se trouverait pas ainsi à saper son caractère universel, et d'une certaine mesure sa stabilité si l'on permet aux gens de s'en retirer, car il s'agit du seul régime de pension universel répondant actuellement aux besoins de la plupart des travailleurs? Ne croyez-vous pas que si l'on modifie ainsi son fonctionnement et son financement, cela créera des problèmes étant donné qu'il s'agit du seul régime qui réponde aux besoins de 11 millions de travailleurs au Canada?

Mme Garlich: Pas à notre avis, même si un certain nombre de personnes se désaffiliaient, elles se trouveraient tout simplement à ne plus effectuer de très faibles paiements. En compensation, bon nombre d'autres gens qui ne disposent pas d'un régime privé cotiseraient beaucoup plus au régime. En conséquence, contrairement à ce qui se passait auparavant, le Régime de pensions du Canada recevrait davantage d'argent étant donné qu'il faudrait hausser le niveau des cotisations individuelles. Il y aurait donc davantage d'argent et les désaffiliations ne constitueraient pas une grosse perte.

[Text]

Ms Arnott: You also would not have survivor benefits and things like that, which is another cost we see being eliminated.

Mr. Miller: I am not sure where the higher rates come in. Are you advocating that the Canada Pension Plan return benefits of 50%?

Ms Garlich: Yes.

Mr. Miller: Therefore, the contribution rate would be doubled or whatever.

Ms Garlich: Yes.

Mr. Miller: How are the contributions going to be greater if there are people opting out? If you double the benefit and you double the contribution, you still have the same ratio of costs as to contributions. If some people opt out of a non-fully funded plan, it is going to be somewhat more underfunded than it is at the moment, is it not?

Ms Garlich: The people who opt out will also not be drawing benefits. If you are talking about a balance in one way, it is a balance in the other way, too.

Mr. Miller: Yes.

The Chairman: That would be true if it were fully funded.

Ms Garlich: Yes, and we are suggesting it move in the direction of becoming fully funded.

Mr. Miller: Okay. The last question I have in regards to private plans is: You are not suggesting they be mandatory, or are you? I do not think you are. But how are we going to cover people in part-time work and low-paying jobs where they do not have a private plan? Do you see the Canada Pension Plan covering those under your proposal?

Ms Garlich: Yes.

Mr. Miller: So we are dealing with an integration of CPP and the private plans.

Ms Garlich: Exactly. For example, if a private employer had a pension plan which did not cover part-time workers, this would mean that automatically those part-time workers would be picked up by CPP, and that employer, if he chose not to include them in his private plan, would then have to make contributions to the CPP. It might induce that employer to integrate those people into his or her own plan; it might not. But for the employee, at least, that person would be covered.

Mr. Miller: I think you are combining the two extremes we have in this pension debate, those who want to see the Canada Pension Plan increased and those who want to see the private sector taking over more of the responsibility. So basically, your plan is combining those two philosophies, I think.

Ms Garlich: Exactly. We realize that, for these plans to be integrated, many of the reforms that are currently being

[Translation]

Mme Arnott: Il n'y aurait d'ailleurs pas de prestation accordée au conjoint survivant et autres choses de ce genre, ce serait donc un autre coût d'éliminé.

M. Miller: J'ignore où interviennent ces taux plus élevés. Êtes-vous d'avis que le Régime de pensions du Canada doit offrir des prestations correspondant à 50 p. 100?

Mme Garlich: Oui.

M. Miller: En conséquence, il faudrait doubler le taux de cotisation ou enfin le majorer.

Mme Garlich: Oui.

M. Miller: Comment les cotisations pourront-elles être plus importantes s'il y a des défections? Si vous doublez les prestations et les cotisations, vous maintenez le même rapport entre les coûts et les cotisations. Toutefois, si certaines personnes se désaffilient d'un régime non entièrement capitalisé, il sera quelque peu sous-financé, c'est bien cela?

Mme Garlich: Ceux qui se désaffilieront ne recevront plus de prestations. Vous avez mentionné une forme d'équilibre, et bien, cela correspondrait à l'équilibre dans l'autre sens.

M. Miller: Oui.

Le président: Ce serait vrai s'il s'agissait d'un régime à capitalisation intégrale.

Mme Garlich: Oui, mais c'est précisément ce vers quoi nous proposons qu'on se dirige.

M. Miller: C'est bien. J'en arrive maintenant à ma dernière question relative aux régimes privés. Je ne crois pas que vous proposiez de les rendre obligatoires, ou est-ce le contraire? Cela dit, comment allons-nous protéger les employés à temps partiel et ceux dont la rémunération est très faible lorsqu'ils ne disposent pas d'un régime privé? Estimez-vous que le Régime de pensions du Canada peut s'occuper de cela?

Mme Garlich: Oui.

M. Miller: Il s'agit donc d'une intégration du Régime de pensions du Canada et des régimes privés.

Mme Garlich: Précisément. Par exemple, si un employeur se dote d'un régime de pension privé ne couvrant pas les employés à temps partiel, cela signifierait automatiquement que ces derniers seraient pris en charge par le Régime de pensions du Canada et que l'employeur en question serait tenu de faire des cotisations au Régime de pensions du Canada s'il choisit de ne pas permettre à ces employés de bénéficier des dispositions de son régime privé. Une telle mesure inciterait peut-être l'employeur à intégrer ses employés à temps partiel à son régime comme on peut aussi imaginer le contraire. De toute manière, les employés de cette catégorie seraient protégés.

M. Miller: Je crois que vos propositions combinent les deux vues extrêmes qui se sont fait jour au cours de ce débat, c'est-à-dire celle voulant qu'on étende la protection du Régime de pensions du Canada et celle d'après laquelle il faut que le secteur privé assume davantage leurs responsabilités. Votre projet comporte donc ces deux aspects.

Mme Garlich: Justement. Nous nous rendons compte que la réalisation de cette intégration devra passer par l'adoption des

[Texte]

contemplated would have to come into being. You would have to have full portability of pensions. You would have to have immediate vesting because the CPP, for example, would be immediately vested in there. The same thing would have to be true of the private pensions to have them really interchangeable.

One side thing that really comes out of this, which we did not really bring out in our brief, is that when we are talking about the four methods of portability of pensions we are actually suggesting perhaps indirectly another one, that the CPP plan itself could have accounts for people which would make private pension systems portable. In other words, it could receive payments from the private pension system.

Mr. Miller: There are all kinds of other questions, but time does not permit. I think we may be permitted at some stage in the future. If we have further questions and clarification, maybe we could contact you and see how you perceive it working.

Ms Garlich: Certainly.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: I have one last question. Ted and I have this deal: I have to ask all the nasty questions in the morning and he gets to ask them in the afternoon of the groups who come before us.

I want to come back down to this attitude, because I am trying to get a feeling from Canadians about this. I suppose I might as well ask various age groups in our society. This means test intrigues me. We clearly have a problem in this country where at the present time we have a significant federal deficit. I am not so sure it is increasing, but it is a significant one at the present time. We realize if we target... For instance, just to get at the Guaranteed Income Supplement people now through that system towards the people over the age of 65, single, it requires \$2 billion to get them up to that area. We have heard in three provinces from people who are involved in the delivery of these programs that there is significant abuse of the way in which... It is not that it is crooked for Revenue Canada; it is just that, if you have a system, people are going to operate within the rules of the system, and they are arranging their financial orders in order to receive maximum Guaranteed Income Supplement.

We have had the Premier of the Province of New Brunswick state he would never have said this five years ago about questioning the universality of Old Age Security or reintroducing the means test. What would your reaction be to any political party that asked for a means test? I just want to have some idea.

Ms Arnott: I do not know if I can answer that question. My own feeling on people hiding their assets upon retirement is

[Traduction]

réformes qu'on envisage actuellement. Ainsi, il faudra que les régimes de retraite soient entièrement transférables. Il faudra qu'il y ait acquisition immédiate des droits parce que le Régime de pensions du Canada, par exemple, permettrait une acquisition immédiate selon nos propositions. Il faudra également que les régimes privés soient véritablement interchangeables.

S'il y a une chose qui ressort nettement de tout cela, et que nous n'avons pas vraiment soulignée dans notre mémoire, c'est que lorsque nous envisageons les quatre mécanismes de transfert des pensions, nous songeons à un autre, que le Régime des pensions du Canada dispose de comptes auxquels pourraient cotiser les gens ayant pu transférer leurs prestations de régime privé. Autrement dit, il faudrait que le Régime de pensions du Canada fonctionne de telle sorte qu'il puisse recevoir des paiements de régimes de pension privés.

M. Miller: On pourrait poser encore beaucoup d'autres questions, mais le temps ne le permet pas. Ce sera peut-être possible à un autre moment. En conséquence, si nous avons d'autres questions et besoin d'autres éclaircissements, nous essaierons de communiquer avec vous afin d'obtenir votre avis.

Mme Garlich: Certainement.

M. Miller: Merci.

Le président: J'ai une dernière question à poser. J'ai conclu un pacte avec Ted, d'après lequel c'est moi qui pose toutes les questions embarrassantes le matin, et lui fera la même chose l'après-midi.

J'aimerais revenir sur votre attitude car j'essaie de savoir ce que les Canadiens pensent de la question. Je suppose que je devrais peut-être parler de cela à des groupes d'âges différents. Enfin, cette question du test de vérification des moyens m'intrigue. N'oublions pas que nous connaissons des problèmes à l'heure actuelle dans notre pays, étant donné l'existence d'un déficit fédéral considérable. Je ne suis pas sûr qu'il soit à la hausse, mais il est très important. Or, si nous avons pour objectif de... Par exemple, le fait de relever le niveau de revenu des personnes âgées de plus de 65 ans pour qu'il atteigne celui du supplément du revenu garanti, exige \$ 2 milliards. Dans trois provinces, les personnes chargées d'administrer de tels programmes ont parlé de gros abus... Ca n'est pas que cela soit malhonnête aux yeux de Revenu Canada; c'est plutôt que si l'on met sur pied un système, les gens s'adapteront de telle sorte à fonctionner conformément à ce système, et à l'heure actuelle, ils arrangent effectivement leurs affaires de façon à pouvoir recevoir les prestations maximales accordées au titre du supplément du revenu garanti.

Le premier ministre du Nouveau-Brunswick nous a affirmé qu'il y a 5 ans, il n'aurait jamais remis en question l'universalité du programme de la sécurité de la vieillesse ni songé à remettre en vigueur le test de vérification des moyens. J'aimerais donc savoir quelle serait votre réaction si un parti politique réclame l'administration d'un tel test? J'aimerais avoir une idée de cela.

Mme Arnott: J'ignore si je suis en mesure de répondre à cette question. Je vais toutefois vous dire ce que je pense des

[Text]

this. If through income tax there was a claim of \$4,000 in bond interest in one year and in the next year there was no interest at all, if you are going to get this supplement I think there should be some way of—I feel, anyway—showing why this bond interest is not here this year. Working where I work, I see that quite often, where the assets are disposed of in that way. I think that would eliminate some of the abuse.

The means test just goes against the grain of our organization. But also about hiding assets, too, as I said, there should be some way of . . .

The Chairman: I know. It goes against the grain of almost every political party as well, our philosophies.

Ms Arnott: Right.

The Chairman: We have prided ourselves in the past in removing the means test. But I am just wondering . . . Here we are entering the 1980s, where we are having a significant difficulty in delivering social programs that we have taken for granted as Canadians for decades. If there is abuse . . . We are getting this from people who are involved in the area; we are just politicians listening to the groups. They are saying there is significant manipulation of the financial affairs of Canadians in order to qualify for the maximum GIS. And that program is now reaching—I am taking a guess—\$2 billion or \$3 billion.

• 1055

Ms Arnott: Maybe another way we can look at our saving is, along with guaranteeing this adequate annual income, we have talked among our group, that maybe a lot of the income-support programs would not be necessary—the low-income housing and the different things the province pays. If you take into account all the costs that are being incurred now by the federal and provincial governments in indirect ways to maintain some semblance of a respectable income for particularly senior women . . . and I am no expert, I do not know the total cost of these types of support programs for the people on low incomes—if a lot of those things were disassembled, because people now had an adequate income and did not need that indirect support system, I see that as a large saving. However, I do not have figures and, as I said, I am not an expert.

The Chairman: But if Canadians rearranged their financial affairs in order to qualify for the guaranteed annual income, I am not so sure, you see; I do not know.

Ms Garlich: If you have a system in which people are obliged to contribute to their pensions, if that obligation also falls upon investment income, not simply upon earned income,

[Translation]

gens qui dissimulent leurs avoirs au moment de la retraite. Si dans la déclaration d'impôt, une année on déclare \$4,000 en intérêts sur les obligations et que l'année suivante il n'y a aucun intérêt, si l'on veut obtenir le supplément, il devrait exister un moyen de prouver que cette année il n'y a pas eu d'intérêt. Dans mon travail, j'assiste souvent à ce genre de choses, je vois de quelle façon on se débarrasse de ses avoirs. Je crois que ce que j'ai proposé éliminerait une partie de ces abus.

Pour ce qui est du test de vérification des moyens, il est tout à fait contraire aux principes de notre organisation. Cependant, comme je viens de le dire, nous nous opposons également à ce qu'on dissimule ses avoirs, et il devrait donc exister un moyen permettant de . . .

Le président: Je sais. Ces tests sont d'ailleurs contraires aux principes de presque tous les partis politiques.

Mme Arnott: C'est juste.

Le président: Nous sommes d'ailleurs fiers d'avoir éliminé ce genre de test par le passé. Cependant, je me demande si . . . Nous en sommes au début des années 80, et nous avons des difficultés à offrir des programmes sociaux que nous prenons pour acquis depuis des décennies au Canada. En conséquence, s'il y a des abus . . . Nous entendons ce genre de propositions de la part de gens qui travaillent dans ce domaine; quant à nous, nous ne sommes que des hommes politiques qui écoutent les divers groupes. Cependant, ces derniers nous font état d'une manipulation peu négligeable des affaires financières de la part des Canadiens qui veulent obtenir les prestations maximales accordées au titre du supplément du revenu annuel garanti. Et je crois que le programme atteint maintenant, selon mon estimation approximative, 2 ou 3 milliards de dollars.

Mme Arnott: On peut peut-être envisager cette économie dans une autre perspective. Non seulement elle garantit un revenu annuel suffisant, comme nous l'avons déjà dit, mais elle rendrait peut-être aussi inutile bon nombre de programmes d'aide, comme les logements subventionnés et d'autres programmes financés par les provinces. Si vous tenez compte de tous les coûts assumés présentement par les gouvernements fédéral et provinciaux de façon indirecte pour faire en sorte que les femmes âgées surtout aient un revenu acceptable, cela représente beaucoup. Je ne suis pas spécialiste en la matière, j'ignore le coût total que représentent ces programmes d'aide aux personnes à faible revenu, mais si l'on mettait fin à ces programmes du fait que les personnes âgées jouiraient d'un revenu suffisant sans avoir besoin de mesures de soutien, à mon avis, cela représenterait une économie considérable. Toutefois, je ne dispose pas des chiffres et, comme je l'ai dit, je ne suis pas spécialiste de ces choses.

Le président: Cependant, si les Canadiens modifient leur situation financière de façon à pouvoir bénéficier du revenu annuel garanti, je n'en suis pas certain, je n'en suis vraiment pas certain.

Mme Garlich: S'il existait un système où les gens seraient obligés de cotiser à leur régime de pension, et si cette obligation portait également sur le revenu de placement et non

[Texte]

if you have a system of pension splitting that is going to guarantee that almost every person, except for a person who would be on welfare all their life, every person would have pension credits in their own name. This really reduces the gap between that pension rebate and what the person already has by obligation.

So we are hoping that in the future what will happen is that very few people who have average . . . , well, virtually no one who has had average or above average income would qualify at all for any retirement rebate. Also, because we are taking into account, in judging whether the person is qualified, their income rather than their assets, I think there would be less temptation for people to feel they must get rid of those assets, to hide them, by passing them off to their sons and daughters. Some temptation might still be there but the pressure may not be as great.

The Chairman: As Mr. Miller said, we would like to reserve the right to get back in touch with you, because it is a very different approach. I want to have some time for our research people to do some costing and then perhaps get back in touch with you with more questions. I thank you for your presentation this morning.

Ms Garlich: Thank you.

The Chairman: Can I now call on the Manitoba Health Organizations, Inc. I think there is a Mr. Murray Kerr, the Chairman of the Employee Benefits Committee, in the audience.

Good morning, Mr. Dawson. I know you have been here from the very beginning, and I believe, Arlene, you have been as well, so you understand why there is this shortage of members of Parliament here, and you understand, basically, the kind of timeframe for presentation, etc. Welcome to our committee.

Mr. Andrew J. Dawson (Director, Employee Benefits, The Manitoba Health Organizations, Inc.): Thank you.

Mr. Murray Kerr (Chairman, Employee Benefits Committee, The Manitoba Health Organizations, Inc.): Thank you for being here, and on behalf of the Manitoba Health Organizations, Inc. and on behalf of the board of Manitoba Health Organizations, we thank you for the opportunity to present our views to this parliamentary task force on pension reform.

The Manitoba Health Organizations s, Inc. is a voluntary non-profit association whose member organizations are health care facilities in the Province of Manitoba.

One of the services MHO provides to its membership is the administration of a pension plan for their employees. There are currently about 10,000 employees or former employees of 125 hospitals and personal care homes all over Manitoba participating in the MHO pension plan. When you look at

[Traduction]

seulement sur le revenu provenant d'un travail rémunéré, s'il existait un partage des prestations ou des crédits faisant en sorte que chaque citoyen, sauf ceux qui auraient vécu d'aide sociale toute leur vie, puisse disposer de ses propres crédits de prestations de retraite, cela fonctionnerait. Un tel régime réduit l'écart entre le dégrèvement d'impôt accordé au titre de la pension et ce que la personne possède déjà par obligation.

Nous espérons donc qu'à l'avenir les gens jouissant d'un revenu moyen ou supérieur à la moyenne n'auront pas droit à un crédit d'impôt au titre de la pension de retraite. De plus, étant donné que lorsqu'il s'agit d'établir si la personne y a droit, nous tenons compte de son revenu plutôt que de ses avoirs, les gens seraient moins tentés de se débarrasser de ces avoirs, ou de les dissimuler en les cédant à leurs enfants. La tentation serait peut-être toujours là mais la pression serait quand même moins forte.

Le président: Ainsi que l'a dit M. Miller, nous aimerions peut-être communiquer de nouveau avec vous étant donné que vos idées sont quelque peu différentes. J'aimerais que nos documentalistes aient suffisamment de temps pour établir certains coûts puis peut-être vous joindre à nouveau pour vous poser d'autres questions. Entre-temps, je vous remercie de votre présence ici ainsi que de l'exposé que vous nous avez présenté ce matin.

Mme Garlich: Merci.

Le président: Je vais maintenant demander aux représentants de la *Manitoba Health Organization Inc.* de bien vouloir s'approcher. Je crois que M. Murray Kerr, président du Comité des prestations des employés, se trouve dans l'auditoire.

Bonjour, monsieur Dawson. Je n'ignore pas que vous êtes ici depuis le début, comme d'ailleurs c'est le cas pour vous aussi, Arlene. Vous comprenez donc pourquoi il y a peu de députés ici présents, et vous connaissez les contraintes auxquelles nous sommes assujettis pour ce qui est du temps consacré à la présentation des mémoires, etc. Soyez les bienvenus à notre Comité.

M. Andrew J. Dawson (directeur, prestations des employés, Manitoba Health Organization Inc.): Merci.

M. Murray Kerr (président, Comité des prestations des employés, The Manitoba Health Organization Inc.): Je vous remercie d'être venus ici, et au nom de la *Manitoba Health Organization Inc.* et de son conseil d'administration, nous vous remercions de nous donner l'occasion de soumettre nos idées à l'examen de ce groupe de travail parlementaire spécial qui se penche sur la réforme des pensions.

La *Manitoba Health Organization Inc.* est une association à but non lucratif dont les organisations affiliées sont des établissements médicaux situés au Manitoba.

L'un des services fournis par l'organisation à ses membres est l'administration d'un régime de retraite à l'intention de leurs employés. À l'heure actuelle, environ 10,000 employés ou anciens employés de 125 hôpitaux et maisons de santé situés partout au Manitoba participent au régime de la *Manitoba*

[Text]

Appendix I, it provides some details concerning the composition of this group. There is a good portion of part-timers, with a majority of females, which may make our presentation a little different from any others you may have heard.

A copy of this submission was sent to the chairman of the board and chief executive officer of each health care facility that participates in the MHO pension plan, each member of the MHO Employee Benefits Committee, and each member of the board of directors of MHO. They were requested to review the document and to express any concerns in writing. The responses received are contained in Appendix II.

There is another pension plan serving six health care facilities in Winnipeg, including the two largest in the province, for which MHO holds no administrative responsibility. We provide this detail so that it may be noted that this submission is not being made on behalf of the entire health care field in Manitoba, but only on behalf of those health care facilities that participate in the MHO pension plan.

The MHO plan has a fine record of being very progressive in its evolution or reform. For example, the green paper calls for a participation of part-time employees—the MHO plan has covered part-time employees since its inception 20 years ago. It deals with cost of living protection—we have just granted our eleventh annual cost of living adjustment to both pensions in payment and those in deferred status. We have also, for two years, been paying a refund rate of interest reflecting market rates—10% for 1983.

Thus, many of the proposals contained in the green paper will have less dramatic cost/administrative impact for the MHO plan than for many other plans in Canada.

I would now like to take the opportunity of introducing Andy Dawson, Director of Employee Benefits, Manitoba Health Organizations, and Arlene Wilson, Assistant Director, Employee Benefits, Manitoba Health Organizations, who will lead you through the technical portion of this presentation.

Mr. A. Dawson: Thank you, Murray.

Mr. Chairman, we are assuming that you have already read the paper. Is that a safe assumption?

The Chairman: Yes.

Mr. A. Dawson: We would like to highlight certain areas throughout it and then leave lots of time for questions.

On page 3, under Protection from Inflation, we have made the statement in the middle of the page that we do not believe it is necessary to set the inflation protection level at 100% of

[Translation]

Health Organization Inc. Si vous vous reportez à l'annexe I, vous y trouverez des détails relatifs à la composition du groupe. On y voit une proportion assez importante d'employés à temps partiel, dont la majorité sont des femmes, ce qui explique pourquoi notre exposé sera quelque peu différent de tous les autres que vous avez eu occasion d'étudier jusqu'à maintenant.

Nous avons fait parvenir un exemplaire de notre mémoire au président—directeur général de chacun des établissements de soins adhérant au régime de retraite de la *Manitoba Health Organization Inc.*, à chaque membre du Comité des prestations des employés de la MHO ainsi qu'à chaque membre du conseil d'administration de la MHO. Nous avons demandé à ces derniers de lire le document et de nous faire parvenir leurs idées à son sujet, qui figure à l'annexe II.

Il existe un autre régime de retraite desservant six établissements de santé de Winnipeg, y compris les deux plus considérables de la province, et la MHO n'a aucune responsabilité administrative vis-à-vis de ce dernier. Nous tenions à vous fournir ce détail afin qu'on sache que nous ne nous faisons pas ici le porte-parole du réseau entier des soins de santé au Manitoba, mais seulement des établissements qui adhèrent au régime de pension de la *Manitoba Health Organization Inc.*

La *Manitoba Health Organization Inc.* a toujours fait preuve d'esprit très progressiste dans son évolution. Par exemple, le Livre vert demande que les employés à temps partiel puissent adhérer au régime de retraite et celui de la MHO étend sa protection à ces derniers depuis sa création il y a 20 ans. Il a aussi tenu compte de la protection du coût de la vie, et nous venons d'accorder notre onzième indemnité annuelle de vie chère, à la fois sous forme de prestations immédiates et de prestations à venir. De plus, pendant deux ans, nous avons accordé des taux de remboursement de l'intérêt comparables à ceux du marché, c'est-à-dire 10 p. 100 pour 1983.

En conséquence, bon nombre des propositions figurant dans le Livre vert auront moins de répercussions marquées sur le plan des coûts et de l'administration de la MHO que dans bon nombre d'autres régimes de retraite au Canada.

J'aimerais maintenant profiter de l'occasion pour vous présenter M. Andy Dawson, directeur des prestations des employés, *Manitoba Health Organization Inc.* et M^{me} Arlene Wilson, directrice adjointe, prestations des employés, *Manitoba Health Organization Inc.*, qui vous expliqueront les parties techniques de ce mémoire.

M. A. Dawson: Merci, Murray.

Monsieur le président, nous présumons que vous avez déjà vu notre document, n'est-ce pas?

Le président: Oui.

M. A. Dawson: Nous aimerions donc vous en mentionner quelques points saillants, ce qui nous permettra d'avoir une période de questions plus longue.

À la page 3, sous la rubrique protection contre l'inflation, nous affirmons qu'il n'est pas nécessaire de faire correspondre l'indemnité de vie chère à 100 p. 100 de l'augmentation de

[Texte]

the increase in the consumer price index for Canada. By saying that we are implying that it will probably be less, but what we are admitting up front is that we do not know what it should be. The reason we are stressing this in this paper is we have a concern that really nobody else knows either. We feel that indeed there is a difference in the impact of inflation on retired parties, possibly because of an item you mentioned earlier this morning, being home ownership, children have moved away, etc. Ideally, what we would like to see would be a separate price index developed for pensioners specifically.

In the area of protection from inflation, one other point I would like to emphasize, and I am sure it has been brought up many times, and this morning Mr. Painchaud from the MFL remarked about the fact that many pensions, which were originally quite adequate, are no longer adequate. It is that aspect I would like to emphasize.

A lot of people in speaking on inflation protection needs for pensioners get confused between the adequacy of the pension initially and the adequacy over time. We would simply like to emphasize that inflation protection can never make up for an original inadequate pension.

In the sections dealing with earlier vesting, we are indeed pleased to see the proposal for earlier vesting. Our own plan has for several years had five-year vesting, and we ourselves certainly feel that an earlier vesting than that perhaps is most appropriate throughout Canada.

• 1105

One area I would like to cover off in the earlier vesting section, and indeed it carries over into the discussion of RPAs and portability, has to do with evaluation of an individual's pension. There is inference throughout the green paper, in the value of pension quotation, that this was to be done probably on an actuarial basis, perhaps at the time the person leaves the pension plan. Administratively, we have very significant concerns about this, because in a defined benefit plan it is virtually impossible to know in advance the precise level of benefit that is going to be paid. It will depend on the employee's working relationship with his employer, his salary, his part-time status, et cetera, and it will also depend on what the pension plan looks like at that time. So in various parts of our presentation when it comes to evaluation of the present value of a pension benefit that is going to be paid well into the future, we have some significant concerns on that.

I think it is fair to say that if we are making a payment out of the fund of a lump sum, it should never take more out of the fund than the person's fair share. The dilemma becomes, of course, that we do not necessarily want it to pay any less out than the fair share and actuarially we can only determine what is a best guess. That best guess is bound to be out, and I believe the actuary is bound by his code of ethics to make sure that the plan and hence the other members of the plan do not suffer because one person has left the plan. So it is likely to

[Traduction]

l'indice des prix à la consommation pour le Canada. Nous entendons par là que l'indemnité sera probablement inférieure à cela, mais nous admettons ne pas savoir à quoi elle devrait correspondre. La raison pour laquelle nous insistons là-dessus est que nous avons une préoccupation ignorée des autres. Nous sommes en effet d'avis que les effets de l'inflation ne sont pas les mêmes pour les personnes à la retraite, à cause des facteurs déjà mentionnés ce matin, comme la propriété, le fait que les enfants soient partis, etc. Nous aimerions donc qu'on établisse un indice des prix à la consommation distinct pour les retraités.

A cet égard encore, j'aimerais souligner autre chose, qu'on a d'ailleurs sûrement déjà mentionnée souvent, c'est le fait, comme l'a remarqué M. Painchaud de la MFL, ce matin, que des pensions qui étaient d'abord très acceptables ne suffisent plus maintenant. C'est là-dessus que j'aimerais m'arrêter.

Bon nombre de gens, lorsqu'ils parlent des besoins en matière d'indemnités de vie chère pour les retraités s'embrouillent parfois, du fait que les pensions étaient d'abord suffisantes mais qu'elles ne le sont pas restées, échelonnées sur une longue période. Nous aimerions tout simplement préciser que l'indexation ne peut compenser le fait que les prestations à l'origine aient été insuffisantes.

Dans la partie se rapportant à l'acquisition des droits à brève échéance, nous avons noté non sans plaisir qu'on proposait une telle chose. Or, notre propre régime prévoit depuis plusieurs années déjà l'acquisition des droits au bout de cinq ans, et nous estimons qu'une acquisition effectuée encore plus tôt que cela est peut-être ce qu'il y a de plus approprié pour tout le Canada.

Il est un aspect que j'aimerais aborder dans la section portant sur la dévolution à brève échéance, et cela touche en fait à la question des comptes enregistrés de pension et de la transférabilité, et il s'agit de l'évaluation de la pension d'un particulier. Dans le Livre vert, on sous-entend que la valeur d'une pension sera calculée suivant les probabilités au moment où un cotisant cesse de cotiser au régime de pension. Du point de vue administratif, cela nous inquiète beaucoup car dans le cas d'un régime à prestations définies, il est impossible de savoir d'avance quel sera le montant des prestations qui seront versées. Tout dépendra des relations de travail de l'employé avec son employeur, de son salaire, de sa situation d'employé à temps partiel, etc. Tout dépendra de l'état de santé du régime de pension à ce moment-là. C'est ainsi que dans notre exposé, nous énumérons les graves inquiétudes que nous avons pour ce qui est de l'évaluation de la valeur actuelle, d'une prestation de pension qui sera versée dans plusieurs années.

Je pense qu'il est juste que dans le cas où l'on verse une somme forfaitaire à un prestataire, celle-ci ne doit jamais dépasser la quote-part versée par le prestataire au fonds de pension. Bien entendu, en contrepartie, on ne veut pas lui verser moins que ce qui lui revient et l'on ne peut donc se fonder que sur un calcul de probabilité. Je pense que l'actuaire dans un tel cas, s'il veut respecter son code déontologique, doit s'assurer que le régime et les autres cotisants au régime ne souffrent pas du fait qu'un cotisant se désaffilie. En toute

[Text]

be a low estimate of the value of the pension. Hence the deferred pension value, which a vested pensioner would have would, I believe, in all cases practically be a greater value than the payout of some value calculation of his vested rights.

Certainly at the date the pension benefit itself is finally determined, and that would usually be the date the payment is commenced, it is much easier to make a valuation, and any valuation would be much more accurate than it would have been 25 or 30 years before. This applies in the event of termination; it applies in the event of marriage breakdown, and several other items that will be covered later on.

So our recommendation on that particular point, recommendation (c) on page 5, is not to determine the value of the deferred pension until the date the pension is commenced.

Under the section on page 6 dealing with Registered Pension Accounts, we have emphasized another principle. In the middle of the page, in section (b) we state:

Surely the employee should stay in the plan and receive the same benefit and historical development of the plan as his co-workers who do stay with one employer.

I think this is important; that the person who happens to leave an employer should not take an advantage out of a plan that is ultimately not going to be available to the employee who stays with the employer. It is possible by doing a valuation, and a payment out to an RPA, or any other vehicle, that that dilemma may occur. The other aspect that we consider in looking at the issue of once a person terminates and he is vested, or even indeed in the case of marriage breakdown, et cetera, is whether you make a payment out of a plan or whether you leave the person in the plan in a deferred pension status; what we are striving to do throughout this pension reform process is to make pensions a good deal for all Canadians. If we accomplish the process of making the pension plan a good deal, why are we so concerned about letting the person out of the plan once he stops work? If the plan was not that good a deal, why did we force him into the plan in the first place?

Another concern that we have on this has to do with the current status of tax laws, et cetera, and I am sure that your committee will be dealing with that too. Since RPAs do not now exist, if they are created they must indeed be truly locked in, and the employee must not have gimmicks of taxation regulations which would allow him to ultimately cash it out and buy his new car today with that money.

The comments I have just made fall into the area of improved portability. We are indeed concerned with the valuation of a pension before the true pension benefit is known. We do offer some, admittedly, an ad hoc inflationary factor in our pension at the moment, and we do not know what we are going to end up paying if Andy Dawson quits his job today. We do not know what his deferred vested pension is really

[Translation]

probabilité, son estimation sera inférieure à la valeur de la pension. Par conséquent, la valeur d'une pension différée, à laquelle a droit un cotisant qui a acquis ses droits, est donc supérieure dans la plupart des cas à ce qu'il touche en réalité.

Il est sûr qu'au moment où une prestation de pension est fixée, c'est-à-dire au moment où l'on commence à verser une pension à un retraité, il est beaucoup plus facile de faire une évaluation et, cela va de soi, elle est beaucoup plus juste qu'elle ne l'aurait été 25 ou 30 ans auparavant. Cela est vrai aussi dans le cas des cessations d'emploi, des divorces et dans d'autres cas dont nous parlons plus bas.

Notre recommandation, qui se trouve à la page 5, paragraphe (c), de notre mémoire, est qu'on ne détermine pas la valeur d'une pension différée tant que le moment de verser cette pension n'est pas venu.

À la page 6, nous parlons des comptes de pension enregistrés et nous soulignons un autre principe. Au paragraphe (b), nous disons:

Il est entendu que l'employé va continuer de cotiser au régime et recevoir la même prestation et les mêmes avantages que les autres cotisants qui ne quittent pas leur employeur.

Je pense que c'est un élément important. Une personne qui quitte un employeur ne devrait pas emporter un avantage, lequel serait perdu pour l'employé qui continue de travailler pour cet employeur. Il est possible que si l'on procède à l'évaluation, s'il y a un versement qui est fait à un compte enregistré de pension ou à une autre caisse, un dilemme se présente. Il y a aussi autre chose: quand une personne cesse de travailler pour un employeur, quand elle se prévaut de la dévolution, quand il y a divorce, etc, il faut se demander si cette personne peut se retirer du régime ou si elle doit y rester avec le statut de cotisant dont la pension est différée. Après tout, la réforme des pensions vise à faire des pensions une bonne affaire pour tous les Canadiens. Si nous y réussissons, pourquoi nous inquiéter qu'une personne quitte un régime quand elle quitte son emploi? Si ce régime se révèle ne pas être une bonne affaire, pourquoi alors l'avoir forcé à y cotiser?

D'autre part, nous nous préoccupons de la situation législative actuelle, du point de vue des lois fiscales notamment, et je suis sûr que les membres de votre Comité se pencheront sur cette question également. Puisque les comptes enregistrés de pension n'existent pas actuellement, il faudrait veiller à les bloquer complètement quand ils seront créés, si bien qu'un employé ne pourra pas jouer avec les règlements fiscaux pour ensuite demander un retrait en espèces et s'acheter une voiture.

Ce que je viens de dire touche à une transférabilité améliorée. En effet, nous nous inquiétons que l'on procède à l'évaluation d'une pension avant que le montant précis de la prestation de pension soit connu. Pour l'instant, nous le reconnaissons, nous appliquons un coefficient d'inflation ad hoc mais nous ne savons pas ce que nous devons verser plus tard si Andy Dawson quitte son travail aujourd'hui. On ne sait pas ce que la dévolution différée va lui permettre de toucher en réalité. Nous

[Texte]

going to be. We know what the minimum is, but we do not know how much it may have grown to by then.

• 1110

There is also the factor that if we are not transferring to some locked-in RPA but rather transferring to another pension plan, because all pension plans have differing benefits, it may not be to a specific employee's advantage to transfer to his new employer's pension plan. The question then arises, who is going to do the research? Who is going to do the consulting?

I think a classic example of this is the first reciprocal agreement we entered into to provide portability was with the federal government, with the civil service superannuation plan. Very shortly after doing that we had a case come forward where the employee said, well, I have changed jobs now; what should I do? It took us a great deal of research to work through the whole process of the old plan and the new plan to determine which was beneficial. Indeed, because of the differing early retirement features of it, we had to say to him, if you expect to retire between 55 and 60, you will take plan A; if you expect to retire between 60 and 65, you should take plan B; and if you expect to retire after 65, you should take plan A again—quite a dilemma there, which I am not sure everybody has been aware of.

At this point I would like to call on my colleague Arlene Wilson to present the rest of the paper.

Mrs. Arlene Wilson (Assistant Director of Employee Benefits, Manitoba Health Organizations Incorporated): Thank you.

On page 8 we talk about better protection of spouses; and we do agree with the concept of pension splitting. However, as Andy mentioned previously, we are very concerned with the concept of valuing pension credits at the time of the marriage breakdown, because we feel the guiding principle has to be that a pension plan should never pay more or less than it would have paid had the marriage not broken down, and the only way you can be really sure of doing that is not to do the split until the member would have retired or gone out of the plan in some way.

We also agree that the standard form of pension at retirement should be a joint and last survivor pension, reducing on the first death to 60%, or perhaps 66 2/3%. We agree with the proposal to abolish the practice of stopping the payment of survivor's benefits after remarriage. However, we totally disagree with the concept of paying 100% of the value of the member's accrued pension to the surviving spouse if the member dies prior to retirement. It is proposed that if death occurs after retirement, the pension to the spouse would be 66 2/3%, or 60%, or whatever, so why should there be a difference if the member died before retirement? Why should then 100% be paid? We do not see any sense to that, and feel that in either case the two-thirds should be sufficient.

[Traduction]

savons ce qu'est le minimum mais nous ne savons pas quelles auront été les augmentations d'ici là.

Par ailleurs, si au lieu de transférer à un compte de pension enregistré immobilisé, on transfère à un autre régime de pension, il se peut que ce ne soit pas à l'avantage de l'employé de se joindre au régime de pension de son nouvel employeur parce que tous les régimes de pension ont des prestations différées. On peut se demander donc qui fera la recherche, qui fera office d'expert-conseil?

L'exemple classique est le premier accord de réciprocité permettant la transférabilité que nous avons conclu avec le gouvernement fédéral dans le cas du régime de retraite de la Fonction publique. Peu de temps après, un employé qui avait changé d'emploi nous demandait quoi faire. En effet, il nous a fallu faire beaucoup de recherche pour déterminer lequel de l'ancien régime ou du nouveau était le plus avantageux pour lui. À cause des possibilités de retraite anticipée avec pension différée, nous avons dû lui répondre que s'il prenait sa retraite entre 55 et 60 ans, le régime A lui convenait le mieux. S'il prenait sa retraite entre 60 et 65 ans, le régime B lui convenait le mieux. S'il prenait sa retraite après 65 ans, c'était de nouveau le régime A qui convenait le mieux. C'était donc tout un dilemme, et je ne suis pas sûr qu'on en prenne vraiment conscience.

Maintenant, je voudrais que ma collègue Arlene Wilson vous présente le reste de l'exposé.

Mme Arlene Wilson (directrice adjointe des prestations des employés, Manitoba Help Organizations Incorporated): Merci.

À la page 8, nous parlons d'une meilleure protection à l'intention des conjoints. Nous appuyons la notion du partage des pensions. Néanmoins, comme l'a dit Andy tout à l'heure, nous nous préoccupons du fait que l'on pourrait évaluer les crédits de pension au moment du divorce, mais nous estimons que le principe auquel on ne doit pas déroger ici est toujours le même: un régime de pension ne doit pas verser plus ou moins dans un cas de divorce que si le mariage avait duré et la seule façon de respecter ce principe est de ne pas faire le partage tant que le cotisant n'a pas pris sa retraite ou quitté le régime d'une autre façon.

Nous convenons également que la pension, à la retraite, doit être conjointe et que le survivant doit toucher après la mort de son conjoint 60 p. 100 ou peut-être 66 2/3 p. 100 de cette pension. Selon nous, il n'est pas question que l'on cesse de verser les prestations de survivant quand il y a remariage. Quoi qu'il en soit, il n'est pas question que l'on verse la totalité de la valeur d'une pension au conjoint survivant si le cotisant meurt avant la retraite. En effet, si le cotisant meurt une fois qu'il a pris sa retraite, le conjoint touche 60 p. 100 ou 66 2/3 p. 100 de la pension et on se demande pourquoi il en serait autrement si le cotisant meurt avant de prendre sa retraite. Pourquoi verserait-on alors la totalité de la pension? Nous pensons que cela serait insensé et nous pensons que dans les deux cas, deux tiers de la pension suffisent.

[Text]

On the issue of compulsory membership and non-discrimination, MHO, as was previously mentioned, has always included part-time employees. We do not require participation until age 25 or two years, but we would have no problem in reducing that to one year, if that were brought in.

Although we agree with the principle of including part-timers in pension plans, we can see that for some employers this could have a very dramatic cost. For that reason we would suggest that any legislation in this regard be phased in; and we have outlined a couple of ideas in here as to how that could be done, using either hours of work or earnings, as was legislated by the Government of Manitoba recently.

Greater information disclosure, on page 11 of our submission—we have some confusion here. We certainly agree with giving lots of information to the members of the plan. We have been doing that for many years. But we are concerned about getting some clarification on the area of information for spouses of the members. Is it the intent of the proposal to provide separate information to spouses? Or is it to be included on the employee's statement for the spouse as well? We would like some clarification on that.

Removal of sex discrimination: just one point. It infers in the proposal that defined benefit plans do not discriminate on the basis of sex; and that is not always the case. If the member chooses the normal form of pension on retirement, then there would not be sex discrimination, but if the member chose an optional form of pension, the amount of pension would be based on the difference in sex.

Finally, changes to the Canada and Quebec Pension Plans: we believe the only changes that should be made to those plans at this time are as follows. Increase the maximum pensionable earnings to the level of the average industrial wage in Canada immediately. The other most major one is to increase the rate of contribution immediately from 3.6% to 5%, to avoid much higher increases at a later time, and then make a study and scheduling of the rates that will actually be required in the future.

Those are the only comments that we have at this time, so we welcome your questions.

The Chairman: Thanks very much, Mr. Dawson, Mrs. Wilson. The questions I would like to ask before we get into some of the technical aspects of your recommendations and your concerns as well, because I think you have raised some legitimate ones, ones that have been raised before this committee in other testimony given in other parts of the country...

What kind of a pension plan do you have? At the back you tell me how many employees. Is it defined benefit?

[Translation]

Pour ce qui est de l'obligation de cotiser ou de la non-discrimination, la MHO, comme nous l'avons dit tout à l'heure, a toujours eu coutume d'inclure les employés à temps partiel. Nous ne demandons pas que les employés de moins de 25 ans cotisent au régime de pension et il faut qu'un employé ait travaillé deux ans avant d'être forcé de cotiser. Nous ne voyons pas d'inconvénient à réduire cela à un an cependant.

Nous reconnaissons le principe de permettre aux employés à temps partiel de cotiser au régime de pension mais nous reconnaissons que pour certains employeurs, cela pourrait être très coûteux. C'est pour cette raison que nous proposons que toute loi éventuelle à cet égard soit appliquée graduellement et nous citons quelques idées sur la façon dont on pourrait procéder, comme par exemple l'utilisation du nombre d'heures de travail ou du gain, comme le gouvernement du Manitoba l'a récemment institué par mesure législative.

Il faudrait qu'il y ait une meilleure divulgation, et nous parlons de cela à la page 11 de notre mémoire. En effet, il faudrait que les cotisants à un régime reçoivent beaucoup d'information et c'est ce que nous faisons, nous, depuis plusieurs années. Nous nous demandons cependant si on a l'intention de donner des renseignements séparément au conjoint. Pourrait-on nous donner des précisions sur ce que l'on demande ici, car nous nous demandons si les renseignements à l'intention du conjoint feront partie de l'état de la rémunération à l'intention des employés.

Pour ce qui est de la discrimination quant au sexe, nous avons une chose à dire. La proposition sous-entend que les régimes à prestations définies ne font pas de distinction de sexe. Ce n'est pas toujours vrai. Si un cotisant choisit une pension normale à la retraite, il n'y a pas de discrimination, mais s'il choisit une autre forme de pension, cette dernière est calculée suivant le sexe.

En terminant, nous parlons des modifications au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec: voici les modifications que nous voudrions voir dans ces régimes pour l'instant: on devrait augmenter le maximum des gains permettant le calcul de la pension pour qu'il atteigne le salaire moyen dans l'industrie au Canada et ce, immédiatement. En outre, et c'est une modification majeure, il faudrait augmenter le taux des cotisations qui devrait passer immédiatement de 3.6 p. 100 à 5 p. 100 afin d'éviter des augmentations plus importantes plus tard. On devrait faire une étude sur les barèmes qui seront nécessaires à l'avenir.

Voilà donc les remarques que nous voulions faire et nous sommes prêts à répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Dawson, madame Wilson. Avant de passer aux aspects techniques de vos recommandations et de vos préoccupations, je voudrais vous demander, parce que vous avez soulevé des questions judicieuses, dont nous avons entendu parler dans d'autres témoignages recueillis dans d'autres régions du pays...

Quel genre de régime de pension avez-vous? A la fin de votre mémoire, vous nous dites combien vous avez d'employés. S'agit-il de prestations définies?

[Texte]

Mr. A. Dawson: It is a defined benefit plan, utilizing the best 7 of the last 12 years' earnings average salary.

The Chairman: And is it contributory?

Mr. A. Dawson: Yes, it is: 4.5% up to the CPP ceiling and 6% beyond.

Mrs. Wilson: Employee and employer contributions.

The Chairman: I noticed in your brief that you have mentioned that you have reciprocal agreements now worked out with four or five other pension plans across the country. How does that work, technically—transfers?

Mrs. Wilson: They vary, actually. Some of them are of the type where actually money is transferred. One of them is based on an actuarial calculation of the value of the pension, and that amount is transferred. A few others are based on that just two times the employee contributions plus interest is transferred. Some of them are based on no transfer of money whatsoever, but simply a—I cannot think of the phrase that describes it.

Mr. A. Dawson: It is an agreement whereby the importing plan will recognize all service with the exporting plan and the exporting plan will recognize service and earnings with the importing plan. So the effect is that the person will receive two cheques, but in sum total they will be the same as if he had been in one or other of the plans for his whole career.

• 1120

The Chairman: So it is not like a multiple employers' pension plan. In the construction industry, for example, they negotiate, they can go from province to province, and it is basically money-purchase. So yours is a defined plan.

Mr. A. Dawson: That is right. Let me add one point to that. Arlene mentioned the fact that we do have one reciprocal agreement which is based on an actuarial evaluation.

In a sense, then, we are trying to determine an estimate of value today. But the difference between doing that between plans and doing that to a member who is leaving a plan is that the member has the pension credits, the years of service, and the rights to the formula under the new plan.

The two plans are taking a risk that there is going to be—or there is—the possibility of an inadequate transfer of funds or an overage in the transfer of funds. But the two plans agree that there will be a principle of a two-way washout of those differences over time.

The Chairman: Do you have joint trusteeship of that pension fund?

[Traduction]

M. A. Dawson: Il s'agit d'un régime à prestations définies, qui fait intervenir les sept meilleures années des douze dernières années de travail, dont on se sert pour établir une moyenne de salaire.

Le président: Et il y a des cotisations?

M. A. Dawson: Oui, 4,5 p. 100 pour les gains qui interviennent dans le calcul de la cotisation au Régime des pensions du Canada, et 6 p. 100 au-delà.

Mme Wilson: Il s'agit des cotisations de l'employeur et de l'employé.

Le président: Je remarque que dans votre mémoire, vous dites qu'il y a des ententes réciproques entre votre régime et quatre ou cinq autres régimes de pension dans le reste du pays. Comment cela fonctionne-t-il? S'agit-il de transfert?

Mme Wilson: C'est selon. Dans certains cas, il y a véritable transfert d'argent. Dans un autre cas, on se sert de probabilité pour le calcul de la valeur de la pension, et c'est cette somme qui est transférée. Dans d'autres cas, on transfère deux fois les cotisations de l'employé et les intérêts. Dans d'autres cas, il n'y a pas de transfert d'argent mais tout simplement une... Je ne me souviens plus de l'expression qui décrit cette opération.

M. A. Dawson: Il s'agit d'une entente suivant laquelle le régime hôte reconnaît les années de service de l'employé qui a cotisé à un autre régime et vice versa. Autrement dit, cet employé reçoit deux chèques dont le total est égal à ce qu'il aurait reçu s'il avait cotisé au même régime pendant toute sa carrière.

Le président: Ce n'est donc pas un régime de pension auquel participent plusieurs employeurs en même temps. Dans l'industrie de la construction, par exemple, il est possible d'aller de province en province, le régime en vigueur est un régime de souscription au comptant essentiellement. Dans votre cas, il s'agit d'un régime à prestations définies.

M. A. Dawson: C'est exact. J'ajouterais ceci. Arlene a indiqué que nous avions une entente de réciprocité fondée sur une évaluation actuarielle.

Nous essayons simplement de fixer une valeur actuelle. La différence cependant entre procéder de cette façon pour deux régimes et procéder de cette façon pour un participant qui quitte le régime est que le participant a des crédits ouvrant droit à la pension, des années de service, des droits prévus dans le nouveau régime.

Les deux régimes quant à eux assument des risques pour ce qui est de la possibilité d'un mauvais transfert de fonds ou d'un dépassement de la limite. Les deux régimes cependant s'accordent sur le principe qui veut que ces différences s'annulent avec le temps.

Le président: Votre caisse de pension est sous tutelle commune?

[Text]

Mr. A. Dawson: We have an employee benefits committee which has employee representation, but the trusteeship of the plan rests with NHO itself.

The Chairman: What is your definition of a pension? Do you remember earlier in the testimony . . . ? I know you have been here most of the morning. Is it a deferred wage? Is that how you view it?

Mr. A. Dawson: I would not have any argument with your statement earlier in the morning that it should be looked upon as a deferred wage.

Let me expand from that on a comment which was made by one of the earlier presenters with regard to the nature of the payment from a plan. There was an inference that only insured annuities come from pension plans. Of course pension plans such as ours—and indeed, such as most public or quasi-public programs—are not insured plans; they are what I tend to call co-operative plans in which the assets of the plan contributed by the members and the employers are indeed the things which fund the payments. All of those assets do, indeed, belong to the members of the plan.

The Chairman: Okay. That gets me so far on this one.

I like to ask different questions of different groups because it gives us a better idea of . . .

A lot of people have come to us, labour groups primarily. I tend to agree with this, because if I accept the definition of the pension as a deferred wage, what they are stating is that, when they negotiate a contract, with the employer on one side of the table and the employee on the other, the employer says that the employee has a choice of how he can get this. He can give the employee this in a wage; he can give this to the employee in a better dental package or perhaps in a better pension plan. That is why some groups say this is a deferred wage; they feel they have paid for it. Let us accept that.

In your view, are nurses in Manitoba paid . . . ? If a nurse is in a doctor's office in the private sector and does not have access to a pension plan . . . This is usually so. At least, this is what we are hearing. Is there a pay difference? I just want to know. Out there in the real world, is there a pay difference among nurses? Is she getting paid more if she does not have access to a pension plan?

Mr. A. Dawson: I honestly do not know the answer to that.

The Chairman: To your knowledge.

Mr. A. Dawson: Possibly the presenters from the nurses' organizations this afternoon may be able to respond to that.

But we have, at the urging of our associate members . . . Our active members are all the non-profit health care facilities. We do have non-voting associate members who may be profit-oriented health care organizations in Manitoba.

The Chairman: Yes.

[Translation]

M. A. Dawson: Nous avons un comité des prestations des employés au sein duquel sont représentés les employés, mais c'est la MHO qui a le droit de tutelle sur le régime.

Le président: Quelle est votre définition de pension? Vous avez entendu les témoignages antérieurs. Je sais que vous étiez ici pour presque toute la matinée. Pensez-vous qu'il s'agit d'un salaire différé?

M. A. Dawson: Je ne vois rien à redire au sujet de votre opinion antérieure voulant que la pension soit une forme de salaire différé.

Je voudrais cependant revenir sur une observation faite par l'un des témoins, c'est au sujet de la nature des paiements provenant d'un régime. Il a laissé entendre que seulement des rentes assurées proviennent de régime de pension. Or, les régimes de pension comme le nôtre, comme d'ailleurs la plupart des régimes publics et quasi publics, ne sont pas assurés. Ils sont des régimes coopératifs en quelque sorte, et ce sont les cotisations des participants et des employeurs qui servent à effectuer les paiements. L'ensemble de cet actif appartient aux participants au régime.

Le président: Voilà pour cette question.

J'aime poser des questions différentes aux divers groupes. Nous pouvons ainsi avoir une meilleure idée . . .

Ce sont surtout les syndicats qui nous ont soumis cette idée. J'ai tendance à être d'accord avec eux parce que je considère aussi la pension comme une forme de salaire différé. Ce qu'ils disent, c'est que lorsqu'ils négocient une convention, face à l'employeur, celui-ci les place devant un choix. Il peut augmenter leur salaire, ou encore leur accorder un régime dentaire ou un meilleur régime de pension. C'est pourquoi ils estiment que c'est là une forme de salaire différé. Ils estiment que ce salaire leur revient.

A votre avis, est-ce que les infirmières du Manitoba . . . Prenons le cas d'une infirmière qui travaille dans un cabinet médical, c'est-à-dire dans le secteur privé, et qui n'a pas accès à un régime de pension . . . Il semble que ce soit presque toujours le cas. Dans les faits, est-ce qu'il y a des différences marquées dans la façon dont sont traitées les infirmières? Est-ce que les infirmières qui n'ont pas accès à un régime de pension, par exemple, ont un salaire plus élevé?

M. A. Dawson: Je ne suis malheureusement pas en mesure de répondre à votre question.

Le président: À votre avis?

M. A. Dawson: Les représentants des associations d'infirmières qui comparaitront cet après-midi pourront peut-être vous répondre.

A la demande de nos membres associés . . . Nos membres actifs travaillent tous pour des établissements de soins à but non lucratif. Nous avons cependant des membres associés sans droit de vote qui peuvent travailler pour des établissements à but lucratif au Manitoba.

Le président: Je vois.

[Texte]

Mr. A. Dawson: In the past year, we have opened up membership in our pension plan to the nurse in the clinic. That is, if the clinic chooses to participate.

The Chairman: Let me ask you another question, then.

In your recommendations on the Canada Pension Plan, you are not asking for any expansion. I know you want us to bring it up to the average industrial wage. I know we have heard that.

Would you comment on two areas? First, I have suggested, because of this new emerging work pattern—with higher unemployment rates for more prolonged periods of time than we have witnessed in our time; with perhaps a work-sharing; with the part-time; with the desire, I suppose, of Canadians to have a much more flexible public pension system. There is that idea of removing... Right now we could allow a female or anybody seven years—and it could be a male as well—to drop out of the work force to raise a child, and not have this period affect his or her computed earnings for pension purposes.

What would you think of the idea of increasing that to 12 so it came down on the basis of a private pension system at 35?

Mr. A. Dawson: Increasing the drop-out privilege from seven to 12?

The Chairman: Yes, so that people would basically have a choice of... Look. You have 12 years during your lifetime. You choose it. perhaps your father is sick, or your mother is sick, and you need time off the work force to help them. You want to raise a child. You have a high degree of unemployment.

Mr. A. Dawson: I do not think we have any particularly strong thoughts on that. Obviously it is a specific aspect of a financial vehicle which you are attempting to enhance; therefore it will have a cost impact. The question in my mind becomes whether the cost of that particular feature or the benefit of that particular cost would be greater than spending that money in some other enhancement of the CPP.

The Chairman: Okay.

One last question before I give it to Mr. Miller.

You did not recommend any expansion of the Canada Pension Plan. At the same time, we recognize we have a problem of coverage in the work force.

Mr. A. Dawson: Yes.

The Chairman: I have often wondered about this question myself. Usually the groups which sit across from me have access to a private pension plan. They are either labour groups or employer groups, the ones who come before me. I am always amazed.

If I were an employer I would tell the Chairman of this committee that he was talking to the wrong people. Employers would say we have a pension plan, albeit it may not be the best in the world. But it is there at some cost to the employers. Yet this committee is not talking to the groups out there that we

[Traduction]

M. A. Dawson: L'année dernière, justement, nous avons offert la participation à notre régime de pensions aux infirmières qui travaillent dans les cliniques. Il fallait évidemment que les cliniques choisissent de participer.

Le président: Je vous pose une autre question, dans ce cas.

Dans vos recommandations, vous ne préconisez pas une expansion du Régime de pensions du Canada. Je sais cependant que vous souhaitez qu'il soit porté au niveau du salaire industriel moyen.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de ces deux points. D'abord, il y a deux nouvelles tendances au niveau du travail. Les périodes de chômage sont beaucoup plus longues que ce à quoi nous avons été habitué par le passé. Nous avons également des programmes de partage du travail, des possibilités de travail à temps partiel. Les Canadiens, de façon générale, souhaitent un régime de pension public plus souple. Actuellement, il est possible pour une femme, ou encore un homme, de se retirer de la population active pour une période de 7 ans, soit pour élever un enfant, soit pour autre chose, sans que cette période modifie le calcul de son revenu aux fins de la pension.

Que penseriez-vous de l'idée d'accroître cette période à 12 ans de sorte que la base serait la même que pour un régime de pension privé à 35 ans?

M. A. Dawson: La période au cours de laquelle il est possible d'abandonner la population active passerait de 7 à 12 ans?

Le président: Oui. À ce moment-là, les gens auraient un choix. Ils se verraient accorder 12 ans au cours de leur vie. Ils pourraient les choisir comme ils l'entendent. Leur père ou leur mère serait malade et ils auraient quitté leur emploi temporairement pour les aider. Ils pourraient vouloir élever un enfant. Il faut songer qu'il y a beaucoup de chômage actuellement.

M. A. Dawson: Nous n'avons pas d'opinion arrêtée sur le sujet. Vous essayez ainsi d'améliorer les conditions financières des régimes. Il y a un effet sur les coûts. Il faut voir si cette augmentation des coûts est plus justifiée qu'une augmentation des coûts résultant d'une autre amélioration du Régime de pensions du Canada.

Le président: Très bien.

Une dernière question avant de passer à M. Miller.

Vous ne recommandez une extension du Régime de pensions du Canada. Vous devez savoir, cependant, que nous avons un problème pour ce qui est de l'étendue de ce régime.

M. A. Dawson: Oui.

Le président: Je me suis souvent posé la question. Habituellement les groupes que nous recevons bénéficient tous d'un régime de pension privé. Il s'agit de groupes d'employés ou d'employeurs.

Si j'étais employeur, je dirais au président de ce comité qu'il a mal choisi ses interlocuteurs. Les employeurs en effet offrent des régimes de pension, même s'ils ne sont pas toujours les meilleurs au monde. Il leur en coûte quelque chose. Ceux à qui

[Text]

really want to get to, namely the ones who do not have pensions for their employees.

Very few of these groups, including the business community and including labour groups, are asking for mandatory expansion of private pension systems. I understand part of their reasoning; some of the groups come before us and say there is no sense mandating a private pension system for the low-income worker because he needs every dollar of take-home pay to survive. But a system could be designed which perhaps would kick in at three-quarters of the average industrial wage; then we could say if someone is at that wage level, an employer would have to come up with some extra funds to look after those employees properly.

Is there a reason why there is a reticence on the part of your group, as well as of others, not to recommend at least some mandating of private pensions?

Mr. A. Dawson: Can I turn the question very slightly?

The Chairman: Yes.

Mr. A. Dawson: We have very aggressively, with our membership, tried to invite them into the plan. After all, inviting is all we can do.

The Chairman: Yes.

Mr. A. Dawson: We can do it in an aggressive manner. We can show them the advantages to themselves as employers, and to their employees, of participating in a pension plan. Over the past five or six years, our pension plan has risen considerably in the number of employers who participate.

I feel our plan may be an excellent example of how a group of employers, whether associated through the type of business they perform—as our members are—or not associated, can indeed get together to form a co-operative plan which can be administered to the benefit of all of the employees. I would suggest that, compared to some of the earlier suggestions which you have raised of increasing the scope of the Canada Pension Plan, it is possible that a small employer pension plan that was handled on a co-operative basis, not necessarily by government, but with certain legislated controls by government, would be a very reasonable way to approach that.

In Manitoba there has been some discussion on a voluntary and small employer pension plan such as that. Ontario, of course, has had some discussion of that and taken some steps in that direction too. The issue of whether that should be a mandatory or a voluntary plan I honestly think is a political question. And I do not think that we should respond to that.

The Chairman: That is fine. I know you have asked us some questions, and that is a good way of doing this. If Ted does not have the opportunity to reply to them all, I will do what I can with some of those.

Mr. Miller, did you want to ask some questions?

[Translation]

devrait s'adresser le Comité, cependant, sont ceux qui n'offrent pas de régime de pension à leurs employés.

Très peu de ces groupes représentant les entreprises et les syndicats demandent l'extension obligatoire des régimes de pension privés. Je comprends en partie leur raisonnement. D'aucuns nous disent que les régimes de pension privés ne doivent pas être rendus obligatoires parce que les employés à faible revenu ont besoin de chaque dollar qu'ils gagnent. Il pourrait quand même y avoir un système qui se déclenche aux trois quarts du salaire industriel moyen. À ce niveau, l'employeur aurait à fournir les fonds supplémentaires de façon que ses employés soient protégés adéquatement.

Y a-t-il une raison particulière pour laquelle votre groupe, ou n'importe quel autre groupe, hésite à recommander l'instauration obligatoire de régimes de pension privés?

M. A. Dawson: Pourrais-je vous donner une réponse quelque peu oblique?

Le président: Certainement.

M. A. Dawson: Nous avons montré beaucoup de dynamisme dans notre tentative de convaincre nos membres de se joindre à notre régime. Tout ce que nous avons pu faire, cependant, c'était de les inviter à participer au régime.

Le président: Je comprends.

M. A. Dawson: Donc, nous pouvons faire preuve de dynamisme. Nous pouvons montrer les avantages pour les employeurs et les employés. D'ailleurs au cours des 5 ou 6 dernières années, la participation à notre régime de pension s'est accrue considérablement au niveau des employeurs.

Notre régime, de fait, est un excellent exemple de la façon dont un groupe d'employeurs, d'un même secteur, comme c'est notre cas, ou non, se joignent pour former un régime coopératif administré au profit de tous les participants. Je suppose que par rapport à certaines autres suggestions voulant que la portée du régime de pensions du Canada soit étendue, un régime de pension auquel seraient appelés à participer les petits employeurs et qui fonctionnerait sur une base coopérative, non pas nécessairement sous l'égide du gouvernement, mais soumise aux contrôles prévus par la loi, serait une bonne idée.

Il a été question au Manitoba d'un tel régime de pension volontaire, s'appliquant aux petits employeurs. L'Ontario, pour sa part, a amorcé les démarches en ce sens. À savoir si un tel régime devrait être obligatoire ou volontaire, c'est une question politique, selon moi. Je ne crois pas devoir y répondre.

Le président: Très bien. Je sais que vous nous avez posé certaines questions. C'était votre droit. Si Ted ne répond pas à toutes, je vais essayer d'y revenir moi-même.

Vous voulez y aller avec les vôtres, monsieur Miller?

[Texte]

• 1130

Mr. Miller: I have a few questions. I suppose the first one is a political question—it certainly is. We have had a number of presentations such as your own, where they have a plan that seems to be meeting the needs of the particular workers in that industry; but, as the Chairman indicated, we have a lot of members in society who are not covered by any pension plan at all, and that is a concern. If the CPP is not going to be expanded to accommodate those people, then there is some pressure to see mandating in the private sector. There is not a great deal of support, frankly, from the private sector, either from the business community, nor, I think, even from labour, to see that happen. Both of them have their own particular positions on that, and neither one is really very adamant about mandating in the private sector.

So, having said that, one of the questions that comes up in private sector plans that do exist, is this whole question of portability, and you have addressed that in your brief. I appreciate your comments and some of your reservations about the RPA and how it will function. I want to pursue that with you to some extent. You made a comment about determining whether or not to leave your pension in an existing plan, which is already vested, or taking it out and investing it in an RPA.

The question of how to keep track of small pension benefits, from several employers over the work life comes to mind. If an individual, because of the work and its mobility, has, let us say, six different pensions to which he has contributed and has gained a period of vesting, how do you see the individual's keeping track of those pension benefits? Do you see an RPA as a viable alternative to leaving those in with the employer? Can you sort of expand upon how you see various pension benefits' being kept track of and to a deferment until retirement age?

Mrs. Wilson: Currently, in Manitoba, as a matter of fact it is law, if someone terminates employment and does elect to have a deferred pension, that we keep track of them, because we have to send them a statement every year. So, we have learned to handle that in certain ways. Sometimes we find that you lose them immediately on termination. They just quit their job and they are gone, and no one knows where they went. Those are, believe it or not, the most difficult ones to find. But that could be solved if we could get a little bit of information from the government which, to date, they will not give us—and we have tried. I think with co-operation between the administrators of the pension plans and the government, there should be absolutely no problem in finding all these people, and keeping track of them.

Mr. Miller: CLC has suggested a central registry for pension benefits, whether it be in Ottawa or Winnipeg or wherever. Would that, in co-operation with the industry and pension plans, meet some of the requirements of keeping track of where people go?

Mr. A. Dawson: Certainly that would help in cases of the lost employee. Our experience has been that those cases are

[Traduction]

M. Miller: J'ai quelques questions. La première est plutôt d'ordre politique. Nous avons entendu plusieurs exposés similaires à la vôtre, faits par des associations qui possèdent un régime qui paraît répondre aux besoins d'une catégorie particulière de travailleurs; cependant, comme le président l'a dit, une bonne partie de notre population n'est couverte par aucun régime de retraite d'aucune sorte et c'est un gros problème. Si l'on ne va pas élargir le R.P.C. à toutes ces catégories, alors les pressions seront fortes pour rendre obligatoires les régimes d'entreprise. Franchement, le secteur privé n'est pas enthousiaste, qu'il s'agisse du patronnat ou des syndicats. Tous deux ont adopté une position propre à cet égard et aucun ne tient beaucoup à une telle mesure.

Cela étant dit, l'un des problèmes que présentent les régimes privés existants est la transférabilité et vous en parlez dans votre mémoire. J'apprécie vos remarques et certaines de vos réserves concernant le compte de pension enregistré et son fonctionnement et j'aimerais entrer un peu plus dans le détail. Vous nous avez dit que chacun devrait déterminer s'il préfère laisser sa pension dans le régime existant si celui-ci prévoit la dévolution, ou bien retirer les fonds et les investir dans un compte de pension enregistré.

C'est là qu'intervient un problème administratif, qui est de retracer toutes les petites prestations de retraite versées par les divers employeurs pour lesquels on a pu travailler dans le courant de sa vie active. Si une personne, en raison de sa mobilité et de la nature de son travail, a accumulé six pensions différentes pouvant être dévolues, comment va-t-il faire pour les percevoir et en conserver la trace? Pensez-vous que le C.P.E. serait un moyen viable plutôt que de laisser cet argent aux mains des employeurs? Comment pourrait-on faire pour conserver la trace de toutes ces pensions dispersées dont le paiement est retardé jusqu'à l'âge de la retraite?

Mme Wilson: Au Manitoba, la loi prévoit que, lorsqu'une personne quitte son emploi et choisit une pension différée, nous en faisons la comptabilité et nous envoyons un relevé à l'intéressé tous les ans. Nous avons donc appris à faire face à cette tâche. Parfois nous perdons la trace des bénéficiaires immédiatement après qu'ils quittent leurs emplois. Ils s'en vont et personne ne sait où. Il devient extrêmement difficile de les retrouver. Ce serait plus facile si nous avions accès aux fichiers du gouvernement, ce qui nous est refusé. Avec une certaine collaboration entre les administrateurs des régimes de retraite et l'État, je suis sûr qu'il serait facile de retrouver tous ces bénéficiaires et de les suivre à la trace.

M. Miller: Le C.C.T. a proposé l'instauration d'un registre central des prestations de retraite, à Ottawa ou Winnipeg ou ailleurs. Est-ce que cela pourrait être à votre sens une solution?

M. A. Dawson: Cela nous aiderait certainement dans le cas des employés perdus. Cependant ces cas sont relativement

[Text]

relatively few. As a matter of fact, the majority of the lost employees are the people who are not vested, who are only around for nine months. They may have paid in for a few months but they suddenly decided to go to the other side of the country, and they do not bother telling their employer where they are going at all. For the most part, as far as their pension is concerned and our deferred pensioners, we have been able to keep track of them. If you were concerned in your question about the employees' perspective of receiving six pension cheques instead of one, as long as the money adds up, I do not think he minds signing six cheques or having six entries into his bank account.

Mr. Miller: I guess my concern was that they got those cheques and that they were getting the benefit of those particular plans, rather than maybe putting them in a money purchase program or an RPA. You explained yourself that we do not really know the true value of some of those pension benefits until the payment period.

There are a couple of other areas—the question of joint survivor benefits. You suggest that most plans should be joint and last survivor benefits, and that those benefits to the survivor should be 60 per cent to sixty six and two-thirds per cent of the pension, and yet, coming to a death before retirement, that there should not be 100% benefit to the surviving spouse. If we consider this as a deferred wage, and that a pension is a family asset, why would not an individual family that has paid into a pension plan up to age 65, gain the full benefit of that plan? The reason we select the joint and last survivor is that there is an anticipation that both individuals will survive after pension age for a certain period and then the survivor will benefit from a reduced pension after that. If the death occurs before 65, are we not penalizing that family?

Mr. A. Dawson: If I can address this by means of a vehicle that I frequently use in trying to see where the deficiencies lie. If we have some identical twins—I choose identical twins on the assumption they have had exactly the same work experience and earned the same dollars and hence have earned the same pension benefit over their lifetime, and one happens to die the month before retirement and the other does not, and if they had married identical twins and had identical families, in the first case, the person who died one month earlier, the family has a significantly higher benefit from the plan than the twin that died a month later. I do not see that as being fair. Now, there could be different ways from the way we have suggested to resolve that. One might be that you say that after retirement it is a joint and last survivor pension that does not decrease after the first death. Now, one of the reasons we chose to make this particular suggestion in our brief is to bear in mind that while the employee is an employee, and is contributing to various benefit plans, an employer who has provided a pension plan, while it is not obligatory, has probably also provided a group life insurance plan, and the principle of the group life insurance plan is to take care of the employee's family's needs on the death of the breadwinner, while he is still a breadwinner. I think it is sort of trying to combine the various aspects of employee benefits, not just

[Translation]

rares, la majorité des employés perdus sont des gens qui ne profitent pas de la dévolution, qui ne travaillent que pendant neuf mois. Ils ont cotisé pendant quelques mois puis décident d'aller s'installer à l'autre bout du pays et ne prennent pas la peine de donner leur adresse à l'employeur. Nous parvenons cependant dans la plupart des cas à les retrouver. Si, à vos yeux, la difficulté réside dans le fait pour le retraité de recevoir six chèques de pension au lieu d'un seul, je ne vois pas en quoi cela pose un gros problème du moment que les six équivalent au montant qu'il recevrait en un seul chèque autrement.

M. Miller: Ce qui me préoccupe là-dedans, c'est le risque qu'il dépense cet argent plutôt que de l'investir dans un programme de capitalisation ou dans un compte de retraite. Vous nous avez expliqué vous-même que l'on ne sait réellement la valeur réelle de ces prestations de retraite qu'au moment où l'on commence à les toucher.

Il y a plusieurs autres problèmes, notamment la question des prestations au survivant. Vous dites que la plupart des régimes devraient être conjoints avec prestation au survivant et que celle-ci devrait se situer entre 60 p. 100 et 66 2/3 p. 100 de la retraite, mais que si le décès intervient avant la retraite, on ne paye pas 100 p. 100 de la pension au conjoint survivant. Si on considère cela comme un salaire différé et une pension comme un avoir familial, pourquoi une famille individuelle qui a cotisé à un régime jusqu'à l'âge de 65 ans n'en toucherait-elle pas le plein montant? La raison pour laquelle nous choisissons un régime conjoint avec prestation au survivant est que normalement, on prévoit que les deux intéressés vivront un certain temps après la retraite et que le survivant touche alors une pension réduite par après. Si le décès intervient avant l'âge de 65 ans, ne pénalise-t-on pas cette famille?

M. A. Dawson: Pour voir où se situent les déficiences, procédons par analogie. Prenons deux jumeaux identiques, qui auraient fait exactement le même travail et gagné le même revenu et donc accumulé les mêmes droits de retraite dans le courant de leur vie. L'un se trouverait à décéder le mois avant sa retraite et l'autre non. S'ils avaient tous deux épousé des jumelles et eu le même nombre d'enfants, dans le premier cas, le cas de celui qui décède un mois avant la retraite, la famille dispose d'un revenu considérablement plus élevé que dans le cas du jumeau qui décède un mois après. Je ne trouve pas cela très juste. Il y aurait plusieurs moyens d'y remédier. L'un serait d'instaurer une rente conjointe de survivant qui ne diminue pas après le premier décès. La raison pour laquelle nous choisissons cette solution est que la plupart des employeurs qui ont un régime de retraite offrent également une assurance-vie de groupe, bien que ce ne soit pas obligatoire, et le principe de l'assurance-vie est de couvrir les besoins de la famille de l'employé pendant la durée normale de sa vie active. C'est en tenant compte de tous les aspects des avantages sociaux des employés que nous avons formulé cette recommandation et non pas seulement de la partie pension de retraite.

[Texte]

pensions that has caused us to come up with that particular recommendation.

Mr. Miller: My final question regards part-time workers. You made a proposal by which you think you could phase in. Is this pertaining to your particular plan or is this part-time workers in general?

Mrs. Wilson: In our pension plan, we do not require any certain minimum hours. Membership is the same as for full-time employees. Once they have been working for three calendar months, they may join if they wish, and once they have been working for two years, they must join if they are 25. However, this type of situation where we are talking about the hours, could apply to our plan because there are lots of people who work a tremendous variety of hours every year. But we are not using this system in our plan. Is that what your question was?

Mr. Miller: Yes, because there was some concern expressed from other quarters, that even in Manitoba where there are some criteria by which they are going to require employers with pension plans to include everybody in that pension plan who makes over one quarter of their YMPE, the possibility might exist that employees—and I cannot imagine an employer's doing this—as they reach that magic one quarter of the YMPE, may not be called into work for the next two months because they would not be included in the pension plan. Your proposal has maybe some of the same kind of possibility with the 1,200 hours. He may work 1,150 hours and therefore not apply for a private pension plan. I do not know how serious that is. Do you think that is a serious consideration in not mandating everybody, employed with an employer with a plan, indeed to be part of that plan?

• 1140

Mr. A. Dawson: If I can comment on that, our suggestion here was for a phasing-in of the regulations so that the ultimate goal would be full coverage for part-time employees or casual employees or whatever, perhaps with some floor in for obvious reasons. So what we are suggesting here is that the person you have described, who normally works 1,200 hours but the employer is only giving him 1,150 hours this year, is still going to join next year.

The ultimate goal is to get all of these people into pension plans, I believe. The reason we are suggesting a scheduling in this manner is purely to avoid an immediate cost impact—a severe cost impact potentially—to the employers. In our particular situation for the part-timers there would be no cost, because we are already at that level. For our casual employees there will be some cost, because in the health care field we have full-time, part-time, and casual. But I do not think the issue of an employer misusing it—while it may be a problem, it will be a very temporary problem.

The Chairman: Mr. Dawson, the issues that you raised, basically, on page 4 on the principle of a pension plan and a younger employee leaving it, are legitimate ones; a lot of

[Traduction]

M. Miller: Ma dernière question concerne les travailleurs à temps partiel. Vous avez formulé une proposition que vous pourriez introduire progressivement. Est-ce que vous songez là uniquement à votre régime propre ou bien cela pourrait-il s'appliquer à tous les travailleurs à temps partiel?

Mme Wilson: Dans notre régime de pension, nous n'exigeons pas un nombre d'heures de travail minimal. Les employés à temps partiel y participent au même titre que les employés à temps plein. Après trois mois de travail, ils peuvent y entrer s'ils le souhaitent et ils sont obligés de le faire après deux ans, s'ils sont âgés de plus de 25 ans. Cependant, ce que nous proposons au sujet des heures de travail s'appliquerait bien à notre régime car ces heures peuvent varier énormément pour une même personne d'une année à l'autre. Cependant, nous n'appliquons pas ce système dans notre régime. Ai-je répondu à votre question?

M. Miller: Oui, car d'autres nous ont dit que même au Manitoba où les employeurs sont tenus d'inclure dans leur régime quiconque gagne un salaire équivalent à 25 p. 100 du crédit de retraite annuel moyen, il existerait le risque que l'employeur n'appelle pas au travail cet employé pendant les deux mois suivants pour éviter d'avoir à l'inclure dans le régime, encore que je ne vois pas un employeur procéder ainsi. Votre proposition de 1,200 heures laisse subsister le même risque. L'employé pourra travailler 1,150 heures et ne pas participer, de ce fait, au régime. Je ne sais pas quelle est la gravité de ce risque. Pensez-vous qu'il soit réel si on n'oblige pas tous les employés d'une entreprise possédant un régime à y entrer?

M. A. Dawson: En fait, nous avons proposé l'application progressive des règlements de sorte que le but visé à long terme soit la pleine participation des employés à temps partiel et occasionnels, peut-être avec un certain plancher, pour des raisons évidentes. Donc, nous proposons que cette personne que vous avez décrites, qui travaille normalement 1,200 heures, mais que l'employeur ne fait travailler que 1,150 heures cette année, va participer à partir de l'année suivante.

Le but à long terme vise à faire participer tous ces gens-là à des régimes de pension, je crois. Nous avons suggéré l'échéancier en question afin d'éviter que l'incidence financière sur les employeurs soit trop sévère dans l'immédiat. En ce qui concerne les employés à temps partiel, le coût serait nul, car ce niveau de protection est déjà offert. Par contre, en ce qui concerne les employés occasionnels, il y aura des coûts, car dans le domaine des soins de santé, il y a trois catégories, à plein temps, à temps partiel et occasionnels. Mais je ne crois pas que la question d'abus de la part de l'employeur—ce sera peut-être un problème, mais seulement temporaire.

Le président: Monsieur Dawson, les questions que vous avez soulevées à la page 4, relatives aux principes fondamentaux du régime de pension et à la possibilité qu'un jeune employé cesse

[Text]

groups have made representations to us on behalf of the defined benefit plans.

What I mentioned earlier this morning was that one of the concerns that a lot of people have cautioned our committee about is that how you evaluate and put the onus on the employer vis à vis the percentage of the contribution rates that should go in on the pension credit—who owns that, who controls it, the amount of flexibility we give to the system—will in a large way determine . . . Perhaps pressure is being put on the system that we never really envisaged—in other words, going more to that money purchase.

So the question you asked—because it is very nebulous in the green paper with respect to valuation of a pension credit or a pension asset . . . There are recommendations, for instance, made in it that at least 50% of that pension asset should be paid for by the employer. I mean, as a principle that is enunciated in the green paper.

I notice, for instance, that in your brief you have suggested that perhaps a fair way of doing this valuation would be in a sort of actuarially even . . . I forget which page, so just wait one second. An average case, you call it.

Mrs. Wilson: Page 4.

The Chairman: Page 4, yes. I am not so sure that would work, because I think that would be to the detriment . . . You see, a lot of groups have come to us and said: If we went through with a lot of the proposals in the green paper, the one who moves jobs more often in his lifetime will end up with a better pension.

Mr. A. Dawson: Yes, well, I do not think we were recommending the utilization of this for evaluation; we were simply using that as an . . .

The Chairman: Oh, as an example of the problem.

Mrs. Wilson: To point to the problem.

Mr. A. Dawson: —analysis to indicate the problem.

As I mentioned earlier, we would prefer that there not be individual evaluations at all until the date of pension payment. Then you can do a reasonable, fair, and just evaluation. Until that date, we do not believe it is possible.

The Chairman: Well, you have been in the pension system for a long time. Would you agree with that assessment, that if we did a lot of these things it would make for more pressures to a money purchase system?

Mr. A. Dawson: Quite the contrary. A lot of the changes we are looking at here are along the same directions as changes that have just been introduced in Manitoba.

The Chairman: Yes.

Mr. A. Dawson: In analyzing a money purchase plan to a defined benefit plan such as we have, with the features that

[Translation]

d'y participer, sont tout à fait légitimes; nombre de groupes se sont prononcés en faveur des régimes à prestations définies.

J'ai mentionné tout à l'heure que l'une des principales inquiétudes de nombre de témoins qui ont comparu devant notre Comité concerne la façon d'évaluer le pourcentage du taux de cotisation qui doit être réservé aux crédits de pension, ainsi que les responsabilités de l'employeur à cet égard—c'est-à-dire, à qui ils appartiennent, qui les contrôle, le degré de souplesse que nous conférons au système—car la façon d'évaluer va déterminer, dans une large mesure . . . Il est possible qu'on soit en train d'exercer une pression sur le système, qui n'a jamais été envisagée—autrement dit, plus en faveur du régime de souscription au comptant.

Mais pour en revenir à la question que vous avez soulevée—car le Livre vert est très vague en ce qui concerne cette question d'évaluation des crédits de pension, etc . . . On y recommande, par exemple, qu'au moins 50 p. 100 des fonds de pension soient payés par l'employeur. Je parle d'un principe énoncé dans le Livre vert.

J'ai remarqué, dans votre mémoire, que vous dites que la seule évaluation juste serait peut-être actuarielle . . . Je ne me rappelle plus à quelle page vous en avez parlé; attendez une seconde. Je pense que vous avez parlé d'un cas typique, pour reprendre votre terme.

Mme Wilson: C'est à la page 4.

Le président: Oui, à la page 4. Je me demande si ce serait vraiment une bonne chose, car un tel système fonctionnerait au détriment . . . Voyez-vous, nombre de groupes nous ont dit que si nous décidions d'appliquer la plupart des propositions du Livre vert, la personne qui change d'emplois plus souvent au cours de sa carrière finirait avec une meilleure pension.

M. A. Dawson: Eh bien, nous ne recommandons pas l'utilisation de cette formule aux fins de l'évaluation; nous voulions simplement illustrer . . .

Le président: Oui, je comprends; vous vouliez simplement illustrer le problème.

Mme Wilson: Pour attirer votre attention là-dessus.

M. A. Dawson: . . . le problème par le biais d'une analyse.

Comme je vous l'ai dit plus tôt, nous préférierions qu'aucune évaluation particulière ne soit faite avant la date de versement des prestations. A ce moment-là, il serait possible de faire une évaluation raisonnable et juste. Avant cette date, nous ne croyons pas que ce soit possible.

Le président: Vous connaissez les régimes de pension depuis longtemps. Seriez-vous d'accord pour dire que si nous appliquions ces recommandations, ce serait plutôt au profit des régimes de souscription au comptant?

M. A. Dawson: Non, au contraire. Nombre des modifications dont il est question sont très semblables à celles récemment effectuées dans la province du Manitoba.

Le président: Oui.

M. A. Dawson: Si on analyse un régime de souscription au comptant par rapport à un régime à prestations définies, tel

[Texte]

have now become standard under the regulations for defined benefit plans in Manitoba and the features for money purchase plans—i.e., unisex tables—what I feel has happened is the differences between money purchase plans and defined benefit plans are now substantially less than they have ever been before; hence, any of the advantages of money purchase plans have been done away with, and the advantages of defined benefit plans are still there.

The Chairman: Well, could that be because one of the... If we take a look at the costing analysis done by the Mercer Group—I know you have not had access to this, but this was the business community on pension policies in the country... —they challenged all the numbers in the green paper and have come to the conclusion that we are pretty close to most of them.

The significant increase in cost of the recommendations in the green paper would occur not from reducing vesting to two years, not from increasing survivors' benefits, but from inflation protection. I noticed the Manitoba legislation did not include inflation protection. I am just wondering: If we went to that inflation protection, would that, in your opinion, put a slant on it?

Mr. A. Dawson: On the relationship between money purchase and defined benefit? I do not think it would affect the relationship. Essentially what we are saying is if I leave my job today and under a defined benefit plan I have earned a pension credit of \$100 a month payable to me at age 65, and if my twin brother quits his job today and under his money purchase plan he has earned a pension benefit of—well let us use a different number, \$90, or even if it was \$110 simply because of differences in the plan... If my \$100 buys me one sack of potatoes today and his \$110 buys him 1.1 sacks of potatoes today, the goal of inflation protection is that we can buy the same number of potatoes at age 65. I do not think the inflation protection aspect affects the one type of plan any differently than the other type of plan.

The Chairman: Well, I guess we are going to have to do more numbers, because certainly we have had actuaries come to us and say that... I remember the institute of actuaries were before us in Ottawa, and they said that if we went through with a lot of the proposals in this green paper it would pay somebody to get out of his pension plan defined at age 64.5 to a large extent, because it favours this individual's rights.

In other words, what they were saying actuarially is that the way defined benefit works is that there is some assumption of liability given in a group within a defined benefit program; if

[Traduction]

celui que nous avons à l'heure actuelle, avec les conditions qui sont maintenant normalisées en application des règlements relatifs aux régimes à prestations définies au Manitoba, par rapport aux conditions établies pour les régimes de souscription au comptant—par exemple, le recours aux tables dites «unisexes»—il me semble que les différences entre les régimes de souscription au comptant et les régimes à prestations définies sont maintenant beaucoup moins marquées qu'à n'importe quel autre moment; par conséquent, on a effectivement éliminé les avantages des régimes de souscription au comptant, alors que ceux des régimes à prestations définies existent toujours.

Le président: Eh bien, c'est peut-être à cause... Si nous examinons l'analyse des coûts effectués par le groupe *Mercer*—je sais que vous ne l'avez pas vu, mais ce groupe représente les attitudes du milieu d'affaires en ce qui concerne les politiques relatives aux pensions au Canada—après avoir mis en doute tous les chiffres du Livre vert, il est parvenu à la conclusion que ceux-ci sont assez exacts en fin de compte.

Quant aux recommandations du Livre vert, l'augmentation importante du coût résulterait non du fait d'avoir une dévolution plus rapide, après deux ans, ni du fait d'augmenter les prestations de survie; elle résulterait du fait d'accorder une protection contre l'inflation. J'ai remarqué que la loi du Manitoba ne prévoit pas une protection contre l'inflation. D'après vous, si nous prévoyions ce genre de protection, cela avantagerait-il un certain type de régime?

M. A. Dawson: Vous parlez du régime de souscription au comptant, par rapport au régime à prestations définies? Je ne pense pas que ce genre de protection aurait une incidence quelconque sur le rapport entre les deux. Essentiellement, notre argument se résume ainsi: Si je quitte mon emploi aujourd'hui et, aux termes d'un régime à prestations définies, mes crédits de pension me donnent droit à \$100 par mois dès l'âge de 65 ans, et si mon jumeau quitte son emploi aujourd'hui et que, aux termes de son régime à cotisation, il puisse recevoir une prestation de—prenons un chiffre différent—disons \$90, ou même \$110, à cause des différences entre les deux régimes... Autrement dit, si mes \$100 me permettent d'acheter un sac de pommes de terre aujourd'hui et ses 110 dollars lui permettent d'acheter 1,1 sac de pommes de terre aujourd'hui, le but de la protection contre l'inflation est de nous permettre d'acheter le même nombre de pommes de terre à l'âge de 65 ans. Je ne pense pas que le fait de prévoir une protection contre l'inflation ait une incidence particulière sur un type de régime, par rapport à un autre type.

Le président: Eh bien, je pense que nous allons devoir continuer à parler chiffres, car un certain nombre d'actuaire nous ont dit que... Je me rappelle que l'Institut des actuaires est venu comparaître devant nous à Ottawa, et ses porte-parole prétendaient que si nous appliquions nombre des propositions du Livre vert, une personne aurait avantage à se retirer d'un régime à prestations définies à l'âge de 64,5 ans, car les recommandations favorisent les droits de cette personne.

Autrement dit, sur le plan actuariel, les régimes à prestations définies fonctionnent en supposant certaines obligations financières pour un groupe donné dans le cadre d'un régime à

[Text]

you go too much to the individual's rights being protected rather than the group, if you are healthy enough, etc., you would pull it out. What they are claiming is that it would be a detriment to a defined benefit plan. I am not an actuary.

Mr. A. Dawson: Yes, I think I understand what you are saying, then, but I do not think that is specifically an inflation factor. I think that is one of the other issues that are in that.

The Chairman: You asked that question about disclosure.

Mr. A. Dawson: Yes.

The Chairman: Again, I think the idea of the concept, the philosophy—and I agree with the philosophy—is that there should be better access to information about pension plans. I think that was the inherent philosophy in the green paper recommendations.

Many groups have come to us and said: Look, why add another administrative burden; if I have 10,000 employees you want me once a year to whip out 10,000 pieces of paper, mail it out to one spouse or both, to a family. They are asking the questions. Some have said that rather than make once-a-year disclosure mandatory it should be done only on request. So there really has been no recommendation as to which way to go on it, but we are listening. Believe you me, today at 32¢ to mail out, you know, we are starting to talk a few dollars.

Was there some other question that you asked?

Mr. A. Dawson: I do not believe so. I think that was the only point we sought clarification on.

The Chairman: Well I thank you, then, on behalf of Mr. Miller and myself for appearing here this morning and giving us your viewpoints on the pension system.

Hopefully, when we get finished in mid-November—at least it is our ambitious plan to have this report written by then and tabled by December—we will by all means send you a copy. I hope you are as interested in the reform proposals as you have been in the process.

Mr. A. Dawson: Thank you very much.

Mr. Kerr: Our thanks for allowing us to attend.

The Chairman: It has been a pleasure.

I will now call on the Winnipeg Young Women's Christian Association, Ms Georgia Cordes.

• 1150

Ms Georgia Cordes (Board Member and Chairperson, Public Affairs/Social Action Committee, Winnipeg Young Women's Christian Association): Thank you. I have copies of

[Translation]

prestations définies; si on favorise trop les droits du particulier, par rapport aux droits du groupe, une personne en pleine forme aurait avantage à se retirer du régime. Ils prétendent, donc, que les recommandations seraient appliquées au détriment des régimes à prestations définies. Personnellement, je ne suis pas actuariaire.

M. A. Dawson: Je crois avoir compris votre argument, mais je ne pense pas que l'inflation soit un facteur important à ce niveau-là. Je pense qu'il s'agit d'une question tout à fait différente.

Le président: Vous avez soulevé la question de l'accès à l'information.

M. A. Dawson: Oui.

Le président: Encore une fois, je crois que l'idée ou la philosophie—et je suis d'accord avec cette philosophie—veut que les gens aient plus facilement accès aux renseignements sur les régimes de pension. Je pense que cela était justement la philosophie derrière les recommandations du Livre vert.

Nombre de groupes nous ont dit: Ecoutez, pourquoi alourdir le fardeau administratif; si j'ai 10,000 employés, une fois par an, vous voulez que j'envoie 10,000 avis à un conjoint, ou peut-être aux deux, c'est-à-dire à toute la famille. Ils se demandent pourquoi. Certains prétendent que plutôt d'exiger la divulgation une fois par an, il faudrait la faire à la demande du particulier. Aucune recommandation n'a été faite sur cette question, mais nous continuons à écouter les propositions des témoins. Actuellement, à 32c. la lettre, il s'agit d'une somme assez importante.

Avez-vous posé d'autres questions?

M. A. Dawson: Je ne pense pas. Je crois que c'était le seul point qui n'était pas clair dans notre esprit.

Le président: Eh bien, au nom de M. Miller et en mon nom propre, je vous remercie d'avoir comparu devant nous ce matin et de nous avoir fait part de vos opinions sur le système de pension.

Nous espérons finir nos travaux à la mi-novembre—c'est peut-être un peu ambitieux, mais nous espérons avoir terminé la rédaction du rapport et l'avoir déposé en décembre—nous allons certainement vous faire parvenir un exemplaire. J'espère que les propositions de réforme vous intéresseront autant que le processus de réforme.

M. A. Dawson: Merci beaucoup.

M. Kerr: Merci beaucoup de nous avoir permis de comparaître.

Le président: C'était un plaisir.

Maintenant, j'invite M^{lle} Georgia Cordes de la *Winnipeg Young Women's Christian Association* à prendre la parole.

Mme Georgia Cordes (membre du conseil d'administration et présidente, Comité des affaires publiques et de l'action sociale, Young Women's Christian Association de Winnipeg): Merci. J'ai ici des exemplaires du résumé de notre mémoire,

[Texte]

my summary for any of the media who wish. Do you want me to distribute them?

The Chairman: Oh, fine. The clerk would do that.

Georgia, I just have to excuse myself for a couple of moments. Thank you.

• 1151

• 1206

The Chairman: Georgia, I apologize for the delay. Thank you for your patience.

Ms Cordes: My name is Georgia Cordes. I am Chairperson of the Public Affairs/Social Action Committee at the Winnipeg YWCA. I am a member of the board. I am also a full-time homemaker and a community volunteer.

I thought perhaps what I would do in the 10 minutes allotted was to reiterate the executive summary that was provided for you, which highlighted our brief, and then go perhaps into a few details.

The Chairman: That is fine.

Ms Cordes: It is our contention that the specific pension needs of over half the population of Canada, those of women, can no longer be ignored. Pension reform must adequately address the retirement security of all women.

We have divided our recommendations into a number of sections, the first section being employer-sponsored pension plans. The Winnipeg WMCA supports in principle: adequate pension coverage for all Canadians; a blend of public and private pension coverage; compulsory plan membership of all employees where plans exist at the time service begins; prohibition of discrimination among plan members; prohibition of differentiation in benefit calculations on the basis of sex in any pension plan; equal sharing of pension credits as a marital asset between spouses; mandatory joint survivor rights of at least 60% of initial benefits for all surviving spouses as a reflection of equality within the marriage partnership; the prohibition of survivor benefit termination upon remarriage; access to the full value of accumulated credits for a survivor whose spouse dies before retirement; full portability; the features of registered pension accounts or similar mechanisms to which homemakers should also have equal access in their own right; immediate vesting and locking-in provisions; some form of inflation protection; full annual disclosure to employees and their spouses.

Concerning a guaranteed minimum income, we recommend an adjustment of the Guaranteed Income Supplement ceiling

[Traduction]

pour les représentants des media qui désirent l'avoir. Dois-je les distribuer?

Le président: Parfait. Le greffier les distribuera.

Madame Cordes, auriez-vous l'obligeance de m'excuser quelques minutes? Merci.

Le président: Madame Cordes, veuillez m'excuser pour ce retard. Merci de votre patience.

Mme Cordes: Je m'appelle Georgia Cordes, et je suis présidente du comité des affaires publiques et de l'action sociale de l'YWCA de Winnipeg. Je suis également membre du conseil d'administration. Je suis une femme au foyer à temps plein, de même qu'une bénévole active dans ma collectivité.

Durant les dix minutes qui me sont accordées, j'aimerais reprendre le résumé qui vous a été distribué, résumé qui met en lumière certains aspects de notre mémoire, puis rajouter quelques détails.

Le président: C'est très bien.

Mme Cordes: Nous sommes d'avis que les besoins de pension bien précis de plus de la moitié de la population du Canada, c'est-à-dire des Canadiennes, ne peuvent plus être laissés de côté. La réforme des pensions doit adéquatement répondre au besoin de sécurité des femmes à l'âge de la retraite.

Nous avons divisé nos recommandations en sections, dont la première porte sur les régimes de pension de l'employeur. L'YWCA de Winnipeg appuie les principes suivants: une pension adéquate pour tous les Canadiens; une combinaison de régimes de pension publics et privé; l'obligation pour tous les employés d'adhérer à un régime, s'il en existe un lorsque l'employé entre en service; l'interdiction de faire de la discrimination entre les adhérents; l'interdiction de faire la différence entre les calculs des prestations en fonction du sexe dans quelque régime que ce soit; le partage égal des crédits de pension, à titre de bien commun des époux; l'obligation de considérer au moins 60 p. cent des prestations initiales comme un droit conjoint pour le survivant, afin de traduire l'égalité dans le mariage; l'interdiction de mettre fin aux prestations du survivant lors de son remariage; l'accès à la pleine valeur des crédits accumulés dans le cas du survivant dont le conjoint meurt avant la retraite; la transférabilité totale; la possibilité d'avoir un compte de pension enregistré ou quelque autre mécanisme similaire auquel les personnes au foyer pourraient avoir l'égalité d'accès à titre personnel; clause de dévolution et d'immobilisation immédiate; une protection contre l'inflation quelle qu'elle soit; la pleine divulgation chaque année aux employés et à leurs conjoints.

Pour ce qui est du revenu minimum garanti, nous recommandons de relever le plafond du supplément du revenu

[Text]

upward to bring the current elderly poor above the poverty line.

Concerning the Canada/Quebec Pension Plans, we recommend expansion of the C/QPP to give benefits equal to 50% of earnings up to the average industrial wage.

• 1210

Automatic extension of current credit splitting arrangements in the event of retirement, disability, death of either spouse and three-year separation: credit splitting reflects the principle of equality within a marriage partnership. It cannot presume to provide adequate coverage for home-makers.

Survivor benefits as a right for all widows and widowers regardless of age, health or marital or family status: The proposed bridging and lifetime continuing benefits require further scrutiny—and these were proposed in the green paper—as they do not appear to meet these criteria.

Removal of the current limit on combined retirement and survivor pensions.

Further Winnipeg YWCA recommendations not specifically addressed in the green paper: (1) federal government commitment to recognizing home-makers as first-class citizens who have a right to the same pension opportunities as any other occupational grouping; (2) mandatory inclusion of home-makers in the C/QPP at a level no less than one-half the average industrial wage; (3) clear maternity and parental leave provisions for employed parents to continue on equal standing with remaining plan members; (4) investigation of possible covert sex discrimination in pension benefits by virtue of the establishment of occupational grouping categories of employees working for the same employer; (5) private pension survivor benefits not be waived unless both spouses receive independent legal advice; (6) federal government provision of the equivalent of a full OAS/GIS pension to all low-income immigrants over the age of 65 who have resided in Canada 10 or more years, as was the case prior to 1977.

With respect to the main text of our brief, I thought I would just highlight a couple of areas beginning with page 1 and reiterate that the negligent treatment through pension policies and procedures of the women of Canada as employees, spouses, parents, home-makers and survivors following divorce or death of a husband is no longer acceptable. Now is the time for the specific needs of over half the population of Canadians to be a genuine focal point for concerned discussion by all parties. Then concrete action must follow.

[Translation]

garanti afin que les personnes âgées d'aujourd'hui puissent vivre au-dessus du seuil de la pauvreté.

Pour ce qui est du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, nous recommandons qu'ils soient élargis afin que les prestations atteignent 50 p. cent des revenus, jusqu'à concurrence du salaire moyen dans l'industrie.

L'élargissement automatique des dispositions actuelles de partage des crédits dans le cas de retraite, d'incapacité, de décès de l'un des conjoints et d'une séparation de trois ans: le partage des crédits traduit en effet le principe de l'égalité dans le mariage. Cela ne peut cependant pas prétendre fournir une assurance adéquate aux personnes au foyer.

Prestations de survivant de droit pour tous les veufs et veuves, quel que soit leur âge, leur état de santé, leur situation matrimoniale ou familiale: puisque les prestations de transition et les prestations payées à vie proposées dans le Livre vert ne semblent pas répondre à ces critères, il faudrait les étudier plus à fond.

Suppression de la limite actuelle lorsque la pension de retraite s'ajoute à la pension de survivant.

L'YWCA de Winnipeg recommande en outre certains points qui ne sont pas traités dans le Livre vert: (1) que le gouvernement fédéral s'engage à reconnaître que les personnes au foyer sont des citoyens de première classe qui ont droit aux mêmes possibilités de pension que tout autre groupe professionnel; (2) que l'inclusion des personnes au foyer au R.P.C. et au R.R.Q. soit obligatoire et à un niveau qui soit au moins la moitié du salaire moyen dans l'industrie; (3) que les dispositions de congé de maternité ou de congé parental pour les parents employés leur permettent expressément de continuer à adhérer au régime sur un pied d'égalité avec les autres adhérents; (4) que l'on enquête sur la possibilité de discrimination sexuelle indirecte dans les prestations de pension en raison de l'établissement de catégories professionnelles d'employés travaillant pour le même employeur; (5) qu'il ne soit pas possible de renoncer aux prestations de survivant d'un régime privé, à moins que les deux conjoints aient reçu des consultations juridiques impartiales en ce sens; (6) que le gouvernement fédéral donne l'équivalent d'une pension complète, soit comme pension de sécurité de la vieillesse soit comme supplément du revenu garanti, à tous les immigrants à faible revenu de plus de 65 ans qui résident au Canada depuis au moins dix ans, comme on le faisait avant 1977.

Pour ce qui est de notre mémoire principal, je voudrais simplement souligner quelques points, en commençant par la page 1. Nous ne pouvons plus accepter la façon négligée dont on a traité, dans nos politiques et procédures sur les pensions, toutes les Canadiennes—employées, épouses, parentes, femmes au foyer et survivantes d'un divorce ou d'un décès. Il est maintenant grand temps que les besoins précis de plus de la moitié de la population du Canada deviennent vraiment le point central d'une discussion sérieuse entre toutes les parties. Mais il faut que des mesures concrètes s'ensuivent.

[Texte]

We commend the federal government for the format and direction found in the green paper. We were particularly pleased with the emphasis in the beginning on establishing principles by which reform would be guided. We note at the bottom of page 1 that it is our experience often, through the years of advocating legislation, policy and services which meet the needs of women, that establishing principles for future action is often overlooked or confused with the proposed action itself. We find when principles are deemed to be important goals to be reached that often someone will throw up a number of obstacles that will surely fall in the way of reaching any kind of goals, and I think too often the obstacles are not adequately analysed in terms of whether they can in fact be overcome to be able to reach the goal and to be able to meet the principle. It is our contention that often the obstacles are used to keep us from being able to reach a principle and a goal.

On page 2 we pointed out four of the main principles that were reiterated in the green paper, and we feel that they are very valid: one, that citizens be able to enjoy fulfilling and constructive lives without undue fears for their basic security; two, that elderly Canadians should be guaranteed a reasonable minimum level of income; three, that the opportunities and arrangements available to Canadians to be able to provide for their retirement should be fair; and, four, that Canadians should be able to avoid serious disruption of their pre-retirement living standards upon retirement.

In the course of the work of the task force it is imperative that each of these principles and the pension reforms which emanate from them be evaluated in terms of whether the pension needs of all the women in Canada can be met. In that process all categories and occupations of women need to be addressed. Reform efforts will not be adequate if they fail to meet the pension needs of significant segments of the Canadian population such as women, home-makers, immigrants and members of the labour force not currently covered or adequately covered by private pension arrangements.

• 1215

I am sure you have heard many, many statistics, and we felt our brief at this stage of your tour did not need to be heavy in terms of educational content. But we have just listed five statistics which we feel are fairly central to the concerns we are highlighting: First, elderly women have a 66% chance of being poor in Canada; second, 70% of widows and single women aged 75 and over live in poverty; third, widows' pensions typically amount to less than 30% of the couple's previous income; fourth, in 1979 the average income of elderly men was \$10,062 and was \$5,983 for elderly women; and fifth, in every income bracket over \$3,000, the average pension for men is higher than that for women.

[Traduction]

Nous félicitons le gouvernement fédéral de la structure de son Livre vert et de son orientation. Nous étions particulièrement heureuses de voir que d'emblée, on mettait l'accent sur des principes directeurs qui guideraient la réforme. Vous lirez au bas de notre page 1 que, d'après notre expérience dans la lutte pour préconiser des lois, des politiques et des services qui répondent aux besoins des femmes, il arrive souvent que l'on oublie d'établir les principes d'une action future, ou que les principes soient souvent confondus avec l'action même que l'on se propose d'avoir. Lorsque les principes sont érigés en objectifs importants à atteindre, il arrive souvent que l'on objecte toute une série d'obstacles qui, évidemment, empêchent d'atteindre ces objectifs, quels qu'ils soient; en outre, on oublie d'analyser très souvent ces obstacles pour déterminer s'ils peuvent être surmontés ou non pour qu'il soit ensuite possible d'atteindre l'objectif, et, bien sûr, de respecter le principe. Nous affirmons que, très souvent, les obstacles ne sont que des excuses pour nous empêcher d'atteindre un objectif ou un principe.

Page 2, nous répétons quatre des grands principes du Livre vert qui nous semblent très valables: premièrement, un des principaux devoirs de n'importe quelle société est de veiller à ce que ses membres âgés puisse jouir d'une vie épanouissante sans craindre indûment de manquer du nécessaire; deuxièmement, il faut garantir aux Canadiens âgés un revenu minimal raisonnable; troisièmement, il faut offrir aux Canadiens des possibilités et des modalités équitables pour préparer leur retraite; et quatrièmement, il faut donner aux Canadiens une chance raisonnable d'éviter un bouleversement grave de leur niveau de vie à la retraite.

Dans le cadre du travail du groupe d'étude, il est essentiel d'évaluer les principes et les réformes qu'il proposera pour s'assurer qu'ils répondront aux besoins en matière de pension de toutes les Canadiennes. Dans ce contexte, il ne faut oublier aucune catégorie ni aucun groupe professionnel. Les efforts en matière de réforme ne suffiront pas si l'on oublie les besoins particuliers de segments bien précis de la population canadienne comme les femmes, les personnes au foyer, les immigrants et les travailleurs qui ne sont pas actuellement assurés ou qui sont mal assurés par des régimes de pension privés.

Je suis certaine que vous avez entendu un très grand nombre de statistiques, et nous avons pensé qu'à ce stade de vos audiences, nous devrions vous présenter un mémoire sans trop de détails. Toutefois nous avons noté cinq statistiques qui constituent le fond des préoccupations que nous voulons vous souligner: premièrement, les femmes âgées ont 66 p. 100 de risque d'être pauvres au Canada; deuxièmement, 70 p. 100 des veuves et des femmes seules de 75 ans et plus vivent dans la pauvreté; troisièmement, la pension moyenne des veuves s'élève à moins de 30 p. 100 du revenu antérieur du couple; quatrièmement, en 1979, le revenu moyen des hommes âgés s'élevait à 10,062 dollars, et pour les femmes âgées à 5,983 dollars; et cinquièmement, pour toutes les tranches de revenu au-dessus de 3,000 dollars, la pension moyenne des hommes est plus élevée que celles des femmes.

[Text]

These statistics reveal that the previous principles for pension reform presented in the green paper will require stringent and detailed application to the pension needs of women. Somehow we must tackle this female factor at the root of this poverty picture for women, which will require specific public- and private-sector pension reform commitment which unfortunately has not yet made itself visible in a national sense.

It is regrettable that the green paper has not reflected the full implementation of the principle of equality between men and women nor the principle of equality of their pension opportunities and treatment. Without adoption of these principles, the aforementioned statistics will likely not improve significantly for women.

I just have a couple of minutes' comment with respect to the homemaker issue. It appears the federal government through its green paper has chosen to perpetuate the current inadequate pension opportunities of women by failing to officially recognize the contribution of occupational homemakers to Canadian society. The principles guiding the special committee and national pension reform efforts enunciated in the green paper and reprinted at the beginning of this brief clearly are not being applied to spouses who perform homemaking and child care responsibilities on a non-paid basis. To ignore their pension plight because of their occupational choice is to deny their right to equality as independent individuals of economic worth within the pension system.

We felt the government must be careful to avoid falling into the "queen bee syndrome", where it provides benefits for women who work for an earned income and virtually excludes 2.5 million women who work for no income. Rather than only valuing the work of the wage earner, we all should be examining a variety of equally supportive measures to assist all women with the many valuable tasks they perform for our society, whether their work takes place within or outside the home or both.

That is the extent of the prepared remarks I have.

The Chairman: Thank you very much, Georgia, for your presentation. I am going to ask some questions, and then allow Mr. Miller to ask some.

I am going to preface my remarks because everything I say goes onto a tape, and then they put it out in the *Minutes of Proceedings and Evidence* and it goes across the country. So I am prefacing this with this statement: The questions I want to ask you on the homemakers are not just given to us by males questioning females but by females questioning females as well. I think this is an issue that has polarized Canadian society more than anything in the green paper. As a matter of fact, yesterday afternoon in our discussions with the Manitoba government, there was a very interesting exchange between the women members of the task force and the Government of Manitoba on this very same issue.

I think you are aware that a lot of the labour groups, including the Canadian Labour Congress for one . . . I am not

[Translation]

Selon ces statistiques, il faudra assurer une application rigoureuse et détaillée du principe de la réforme des pensions déjà présenté dans le livre vert pour répondre aux besoins en pension des femmes. Ainsi, faudra-t-il s'attaquer à cet aspect de pauvreté qui touche spécialement les femmes, et faire une réforme des pensions publiques et privées en conséquence. Cela ne s'est pas fait jusqu'ici à l'échelle nationale.

Il est malheureux que le Livre vert n'ait pas réclamé l'application jusqu'au bout du principe d'égalité entre hommes et femmes, non plus que celle du principe d'égalité de leur traitement à leur retraite. Si l'on n'adopte pas ces principes, les statistiques déjà mentionnées ne s'amélioreront d'une façon importante à l'égard des femmes.

Je voudrais prendre quelques minutes pour aborder la question de la femme au foyer. Le gouvernement fédéral, semble-t-il, en ne reconnaissant pas officiellement la contribution à la société canadienne des femmes au foyer à plein temps, a décidé dans son livre vert de perpétuer les manques de possibilités pour les femmes de s'assurer une pension adéquate. Il est évident que les principes directeurs de ce Comité spécial et de la réforme des pensions énoncée dans le Livre vert et repris au début de ce mémoire ne sont pas appliqués au conjoint qui accepte de s'occuper du foyer et de la garde des enfants sans salaire. Ignorer leur triste situation à l'égard de leur pension, à cause de leur choix de travail, c'est nier leur droit à l'égalité à titre d'individus autonomes et leur valeur au sein du système de pension.

Le gouvernement doit éviter de tomber dans le jeu «de la reine des abeilles», c'est-à-dire d'offrir des bénéfices aux femmes qui gagnent un revenu, pendant qu'il exclut plus ou moins 2.5 millions de femmes qui n'ont pas de revenu. Plutôt que de valoriser seulement le travail du soutien du ménage, peut-être faudrait-il étudier toute une gamme d'autres mesures d'aide à toutes les femmes qui rendent des services utiles à la société, que ce soit au travail, à la maison, ou aux deux endroits.

J'ai terminé mes remarques liminaires.

Le président: Merci beaucoup, Georgia, de cette présentation. J'ai quelques questions à vous poser, ensuite je cèderai la parole à M. Miller.

Je veux préfacier mes remarques, car tout ce que l'on dit est enregistré, et éventuellement publié dans les *Procès-verbaux et témoignages du Comité* pour être distribué partout au pays. Je veux donc signaler que les questions que je vous poserai au sujet des femmes au foyer ne nous sont pas présentées seulement par des hommes questionnant des femmes, mais aussi par des femmes questionnant des femmes. Cette question, plus que toute autre discutée dans le livre vert, a polarisé la société canadienne. En fait, hier après-midi, durant nos discussions sur cette même question avec le gouvernement du Manitoba, nous avons entendu un échange très intéressant, entre les femmes, membres de notre groupe de travail, et les représentants du gouvernement.

Vous savez sans doute qu'un certain nombre de syndicats, dont le Congrès du travail du Canada . . . Je n'en nommerai

[Texte]

going to name others in this case, but the Canadian Labour Congress is not in favour of introducing a homemakers' pension plan because they worry about the creation of another inequity. The response they give is that the woman who works—let us assume one who chooses on her own volition to stay home and raise a family does so, and the woman who is out in the workforce is working and has availability to a pension plan because it is earnings related—comes home and does some degree of homemaking. Why should she not get a partial pension when she is home, then? How do you answer that?

Ms Cordes: I clearly think there is an inequity right now. Basically, I think our brief is saying we need to have support measures for all women regardless of what they choose to do in society, whether it is to be in the labour force and to be able to reap the benefits of being in the labour force—a wage and fringe benefits, etc.—or to remain full-time in the home, to be a homemaker and to raise children, or to do a combination of both of them. I think clearly, depending on what our choices are, we make those choices because we see there are benefits for us. We have made conscious choices to do that.

I think what we are asking is that there be supports for all of us in those various kinds of choices and that those supports not be to the greater advantage of one group over the other. For the person, let us say, who is employed eight hours and comes home and still has to face a messy home and is probably receiving very little help from the rest of the family in doing so, my answer would be that that person has chosen to primarily be a wage earner and is reaping benefits from being in particular setting and comes home. Then it becomes a family responsibility in terms of their leisure hours as to how they are going to tackle the homemaking responsibilities.

The Chairman: Let me give you another inequity that may come up. This is another issue. It is pension related in the sense that it is wage related, and most pensions are earnings related; therefore, most women have a low pension because they have significantly lower wages in our society.

Most of the proposals for a homemakers' pension plan prefer that we would make recommendations based on homemakers valued at half the average industrial wage. There are significant numbers of women who work across this country at minimum wage, which varies from province to province. I am not sure of the minimum wage here in Manitoba. But that proposal alone would mean a homemaker staying home would have access to a larger Canada Pension Plan than one who is out in the workforce working for minimum wage. How do we solve that inequity?

Ms Cordes: I believe Louise Dulude spoke to you on behalf of the National Action Committee on the Status of Women. I am sure you have read through much of her research and documentation. She proposes a response to that: If there happen to be women in that particular situation, give them credits to also bring them up to half the average industrial wage.

Could I just add one thing that I try to stress when I am speaking with different groups? I feel the work she has done,

[Traduction]

pas d'autres, mais certes le Congrès du travail ne favorise pas l'introduction d'un régime de pension pour les femmes au foyer, car il craint la perpétuation d'une autre inéquité. Supposons qu'une femme choisisse de rester à la maison et d'élever sa famille, tandis que la femme qui a décidé de travailler à l'extérieur, et qui ce faisant a le droit à un régime de pension puisqu'il est fondé sur le revenu—en rentrant le soir dans une certaine mesure s'occupe de son foyer. Le Congrès du travail demande alors pourquoi cette femme-là n'aurait-elle pas le droit à une partie d'une pension pour ce travail? Comment répondez-vous?

Mme Cordes: À mon sens, l'inéquité existe déjà. Au fond, dans notre mémoire, nous demandons simplement des mesures de soutien pour toutes les femmes, quel que soit le rôle qu'elles jouent dans la société, que ce soit sur le marché du travail, pour profiter des avantages, le salaire, les avantages sociaux, ou que ce soit de rester à la maison à plein temps pour élever leur famille ou qu'elles s'occupent à une combinaison des deux. Bien sûr, quels que soient nos choix, nous les faisons pour obtenir quelques bénéfices. Nous faisons sciemment ces choix.

Nous demandons qu'il y ait des mesures de soutien pour tous, quels que soient leurs choix, et que certains groupes ne soient pas avantagés aux dépens de l'autre. Si, par exemple, la femme qui travaille à l'extérieur huit heures par jour, doit ensuite rentrer à la maison pour faire face à une maison mal ordonnée, sans pouvoir compter sur l'aide du reste de la famille, je dois répondre que cette personne a choisi d'être soutien de la famille, et d'en récolter les bénéfices. Il me semble qu'il incombe à toute la famille durant ses heures de loisirs, de s'occuper des tâches ménagères.

Le président: Voici une autre inéquité que l'on a souligné. C'est un sujet différent. Il a trait à la question des pensions, puisqu'il a trait aux revenus, et que la plupart des pensions sont reliées à un revenu; ainsi, les femmes ont généralement une pension moins élevée parce qu'elles gagnent des salaires beaucoup moins élevés.

La plupart des propositions concernant un régime de pension pour les femmes au foyer recommandent que leur pension se fonde sur la moitié du salaire industriel moyen. Il y a un grand nombre de femmes partout au pays qui travaillent au salaire minimum, qui varie d'une province à l'autre. Je ne sais pas ce qu'est le salaire minimum au Manitoba. Et selon cette seule proposition, une femme au foyer pourrait avoir droit à des prestations plus importantes du Régime de pensions du Canada que la femme dans la population active qui travaille pour un salaire minimum. Comment redresser cette inéquité?

Mme Cordes: Louise Dulude, je crois, nous a présenté un mémoire au nom du Comité national d'action sur le statut de la femme. Sans doute avez-vous lu en grande partie le résultat de ses recherches et sa documentation. Sa réponse à cette question est la suivante: accordez aux femmes qui sont dans cette situation particulière, des crédits pour remonter les gains assurés à la moitié du salaire moyen industriel.

Me permettez-vous de noter ce que je souligne lorsque je parle à différents groupes? Il me semble que le travail de Mme

[Text]

in particular, has been in some sense almost ignored nationally, and I am not quite sure what the reasons are for that. But a number of major reports, studies and commissions have looked at the whole pension arena, and I venture to say Louise Dulude's recommendations have been extremely innovative, perhaps not without problems. But I think the reaction of various sectors of our society has been to virtually ignore and not analyse thoroughly what she has been saying. I feel that is a great detriment to our society and certainly to the whole effort of looking into pension reform.

The Chairman: May I say, Ms Cordes, we have had both Miss Dulude and Monica Townsend before us; in camera, as a matter of fact. Believe you me, when we are writing this report, their background work is going to play a large role in our trying to come to grips with this question.

In your opinion, because a lot of the other groups state it is not just homemakers . . . If we introduce that, it is going to be a precedent in the sense that, for the first time, we are introducing entitlement to a pension on a non-contributory basis. If we do that, should we therefore have pensions for people who are going . . . ? We talked about this emerging work pattern this morning. They might be unemployed for 15 years of their work career. Should we be developing a credit system so they should have access to a pension plan even though they are unemployed?

Ms Cordes: Our association is not looking to that particular aspect of it. I will just say personally on my own behalf at this point that I have maintained that the pension system, based on earnings-related criteria, is becoming increasingly unacceptable to many, and the onus is on all of us—and certainly, I would imagine, your task force—to think in terms of altering the premise upon which it is based.

• 1225

I remember being at the National Pensions Conference several years ago and putting forth the possibility of what if pensions were based on the number of children that one bore or the number of years that you did homemaking in the home. Or it is interesting, you brought up the example of the Inuit woman living off the land. That is a completely different kind of premise, a different way of looking at how we provide for people in their old age by virtue of the kinds of work they have done.

The earnings-related premise has historically been one that is very related to the domain of men and what men have been doing traditionally, and I am not sure if that is an adequate way of being able to answer our questions any longer.

The Chairman: I am just suggesting that if we open it, rather than opening up that can of worms in the sense of changing the system completely, why would we not, if we recognize the value of a homemaker, alter the tax system somewhat? Rather than going into that whole pension area,

[Translation]

Dulude en particulier est ignoré plus ou moins sur le plan national, et je ne suis pas certaine d'en comprendre les raisons. Toutefois, un grand nombre de commissions ont fait des études et préparé des rapports importants sur toute la question des pensions, et je dois dire que les recommandations de Louise Dulude sont très innovatrices, même si difficiles à appliquer. Toutefois, il me semble que les divers secteurs de notre société ont plus ou moins ignoré ou du moins n'ont pas analysé suffisamment ces recommandations, à mon sens, au grand détriment de notre société, et certainement au détriment de ce grand effort engagé pour réformer les pensions.

Le président: En fait, mademoiselle Cordes, nous avons entendu M^{lle} Dulude aussi bien que Monica Townsend, et à huis clos en fait. Je peux vous assurer, que lors de la rédaction du rapport, leur travail de recherche sera très important dans notre étude de cette question.

Plusieurs autres groupes nous ont dit que ce problème ne touchait pas seulement les femmes au foyer . . . Aussi, si nous prenons une telle mesure, nous créerons un précédent, puisque ce sera la première fois que l'on donnera droit à une pension, sans que la personne ait cotisé. Ce matin, nous parlions d'un nouveau modèle de carrière, selon laquelle certains pourraient chômer jusqu'à quinze ans durant leur carrière. Alors, si nous introduisons un système de pension sans contribution, croyez-vous que l'on devrait accorder des pensions à ces personnes aussi? Devrions-nous développer un système de crédit, pour donner accès à une pension à ces gens même s'ils sont sans emploi?

Mme Cordes: Notre association n'a pas étudié cette question en particulier. Personnellement, j'ai toujours dit qu'un système de pension fondé sur le revenu devient de moins en moins acceptable à beaucoup de gens et il nous incombe à tous, et certainement à votre groupe de travail, je suppose, de penser à changer le principe fondamental du système de pension.

Je me souviens d'avoir assisté à la conférence nationale sur les pensions, il y a bon nombre d'années, et d'avoir proposé que les pensions soient calculées également sur le nombre d'enfants que l'on avait eus, ou le nombre d'années que l'on avait passées à la maison. Il est intéressant que vous ayez cité l'exemple de la femme Inuit qui vit de la terre. C'est une hypothèse complètement différente, une autre façon d'envisager la façon dont on prévoiera les moyens d'existence des personnes âgées, en fonction du type de travail qu'elles ont pu avoir pendant leurs années d'activité.

La pension se calcule actuellement en fonction du revenu et il s'agit traditionnellement du revenu gagné par les hommes, et de ce qu'ils ont pu accomplir pendant leur vie, et je ne sais pas si c'est toujours une bonne façon de répondre aux questions que nous nous posons.

Le président: Je pense que si nous voulons élargir le dispositif, plutôt que de nous perdre en argutie et de vouloir complètement bouleverser l'ensemble du système, pourquoi ne pas reconnaître la valeur du travail accompli à la maison, et peut-être changer le système d'imposition? Plutôt que de

[Texte]

why do we not just go through a guaranteed annual income, which was one of the proposals made here by a group, rather than redefining the pension system?

Ms Cordes: Although we do not have that in our brief, the recommendations of previous groups in that direction, I think that bears some looking at; and as we continue to look at this particular issue, I would not say that myself or our organization may or may not rule out that approach. We do not want to be exclusive at this point.

The Chairman: I have one last question and then I will ask Mr. Miller if he would like to ask some as well.

There are only about three or four groups that have raised it, and I think it is a legitimate concern, and that is the last one on your second page concerning the immigrant women who have come here, post-1977. At that time I take it there was an assumption made by the federal government that we could enter into reciprocal agreements with a number of countries. I am sure you are aware of some of the reasoning that was behind the government decision on that.

If we were to make that recommendation to reverse it back so that you have to have 10 years' residency requirement in the country, do you think then we should stop the reciprocal agreements we have already signed with some of these other countries if that does occur? Part of the reasoning behind that government change in policy was that we had some immigrants who came to this country who were drawing full Old Age Security, entitled, and also drawing pensions from other countries. What would your recommendation be in that area; and number two, if we did that, I wonder what affect it would have on our immigration policy, because right now we have the family reunification thing, correct?

I think the reason, and I can say this I suppose as a Member of Parliament, it is very difficult to have anybody enter the country these days because normally what happens is the Immigration people would like to know if there a Canadian who is unemployed and capable of doing that life-skill of the person who is coming into the country. That is the first question they ask. Therefore, it had a tremendous effect on the number of immigration cases that we have in . . . , so most of them have been in this family reunification area. One of the recommendations from another group was three years. I do not know, would that have an effect of just closing down family reunification because of the cost factor?

Could you give me your comments on those two areas?

Ms Cordes: These would be personal comments again, because our association has not fully discussed those ramifications.

I guess my initial feeling would be that whatever personal resources you would have, what savings you would have, whether it is from another country, towards your retirement, I would hope those would be included in the assessment of what exactly one will be living on at that time. I think basically our concern was that the situation of being able to have reciprocal

[Traduction]

prendre la question par le biais du système des pensions, pourquoi ne pas penser à un revenu annuel garanti, qui a déjà été proposé par un groupe de témoins, à la place d'un bouleversement du système des pensions?

Mme Cordes: Nous n'avons rien proposé de tel dans notre mémoire, je pense cependant qu'il vaudrait la peine d'étudier les recommandations des autres groupes à cet effet; je ne peux rien dire sur les conclusions que nous apporterions à nos délibérations, qu'il s'agisse de moi-même ou de notre organisation, mais nous ne voulons certainement pas exclure d'emblée quoi que ce soit.

Le président: J'ai une dernière question et ensuite je passerai la parole à M. Miller.

Il y a simplement trois ou quatre groupes qui ont soulevé cette question, et je pense que c'est une préoccupation tout à fait légitime, c'est la dernière de votre deuxième page concernant les femmes qui ont immigré après 1977. À l'époque, le gouvernement fédéral pensait que nous pourrions conclure des accords de réciprocité avec plusieurs pays. Vous avez certainement pris connaissance des raisons du gouvernement, là-dessus.

Si l'on devait faire cette recommandation de rétroactivité, exigeant que 10 années de résidence soient requises, pensez-vous alors que ces accords réciproques qui ont déjà été signés doivent être abrogés? Le changement d'orientation de la politique gouvernementale à l'époque s'expliquait de ce que nous avions des immigrants qui arrivaient au pays et qui percevaient la sécurité de la vieillesse, qui y avaient pleinement droit, mais qui touchaient également des pensions d'ailleurs. Quelle serait votre recommandation à ce sujet; et deuxièmement, si nous procédions ainsi, quelles seraient les répercussions sur notre politique d'immigration, étant donné les dispositions portant sur la réunification des familles?

La raison de ma question est que, je peux le dire en tant que député, il est devenu difficile de faire entrer qui que ce soit au pays, les fonctionnaires de l'Immigration demandant immédiatement s'il n'y a pas un Canadien au chômage possédant les mêmes compétences que l'immigrant et pouvant occuper le poste. Aussi, cela a eu des répercussions énormes sur le nombre de permis d'immigration délivrés . . . , et la plupart l'a été pour cause de réunification des familles. Une des recommandations d'un autre groupe portait sur trois ans. Est-ce que cela aurait pour effet d'arrêter ce processus de réunification des familles, pour des raisons de coûts?

Est-ce que vous pourriez me dire ce que vous en pensez?

Mme Cordes: Je ne peux vous dire que ce que j'en pense personnellement, étant donné que notre association n'a pas discuté ce genre de détail.

Ma première réaction est que, quelles que soient les ressources personnelles dont on dispose, qu'il s'agisse d'épargnes ou de sources de revenus venant d'un autre pays, au moment de la retraite, cela devrait être inclus dans le calcul de la base de subsistance. Fondamentalement notre préoccupation venait de ce que les accords réciproques ne semblaient pas bien

[Text]

agreements was not working out, and so we felt that some mechanism should be in place to address that.

At the same time, I do not think it was our feeling that somebody who is receiving, obviously, a very adequate amount from other sources should necessarily be receiving from this as well. It was not designed for that. I am confident we will be able to come up with a system that would be able to treat everyone fairly in that respect.

The Chairman: I do not disagree with you. I think it is a legitimate concern, because if you do not qualify for OAS, it affects an awful lot of other programs in the country, of what you do have access to.

Ms Cordes: And particularly, as we are pointing out, it is the women who we feel are the ones who are really at a disadvantage here, because most of them do not qualify for pensions from their homelands.

The Chairman: Thank you. Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome the YWCA, and Gloria, thank you very much for . . .

Ms Cordes: Excuse me, it is Georgia. It is a common mistake.

Mr. Miller: Georgia; oh, I am sorry. I would like to thank you and the other people that worked on this brief for a very thorough analysis of the green paper and your own proposals. I do not have very many questions because you have outlined pretty well those areas we are concerned about and which we have been looking at.

What I would like to just ask a little bit about, however, is the whole question of education surrounding pensions and what your experience has been through the YWCA and meetings that you have had in terms of the knowledge that people have about pension systems—private and public plans.

Ms Cordes: It is extremely minimal, and it is very frustrating and even sad at times. Our association in conjunction with the Pension Commission of Manitoba have been offering, for the past three years now, workshops and seminars to women in the public, hoping to educate them further about the different facets of the tiered systems and also what kinds of implications they have for women. Certainly, we are not reaching all the people we should, though we try to through speaking engagements and whatever.

It was interesting when someone brought up the point about should spouses be receiving this disclosure information and how often, etc., and somebody was saying, well, the cost of postage is 32¢, and what not. My immediate response was that 32¢ is nothing compared to the educational value that it may provide for the couple in planning for their retirement. And so in trying to assist people to be able to adequately plan for that day, the more knowledge they have about what their actual financial situation is with respect to their pension plans, to me it is every bit worth the extra money that is going into that. I am not saying it is going to be an inexpensive venture, but in terms of principles and in terms of wanting to educate the

[Translation]

marcher, et que nous pensions devoir alors prévoir quelque chose à la place.

En même temps, nous ne pensions certainement pas que quelqu'un qui percevrait des revenus suffisants d'autres sources, doit également profiter de celle-ci. Ce n'est pas dans cet esprit que le système a été conçu. Mais j'ai bon espoir que nous pourrions adopter un mécanisme qui permette de traiter tout le monde sur un pied d'égalité.

Le président: Je ne suis pas en désaccord avec vous. Votre préoccupation est tout à fait légitime, puisque l'on a accès à certains programmes uniquement si on ne reçoit pas la sécurité de la vieillesse.

Mme Cordes: Et notamment, comme nous le faisons remarquer, ce sont les femmes qui se sentent vraiment les plus désavantagées, puisque la plupart d'entre elles n'ont pas le droit à une pension de leur pays d'origine.

Le président: Merci. Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président. Je voudrais souhaiter la bienvenue au YWCA, et à Gloria, que je remercie . . .

Mme Cordes: Excusez-moi, c'est Georgia. On confond souvent.

M. Miller: Georgia; excusez-moi. Je vous remercie, ainsi que vos collaboratrices qui ont travaillé à ce mémoire, pour cette analyse approfondie du Livre vert et pour les propositions que vous faites. Je n'ai pas beaucoup de questions à poser, car vous avez vous mêmes très bien analysé les domaines de préoccupation qui sont aussi les nôtres.

J'aimerais tout de même vous poser une question sur la notion d'éducation et d'information à propos des pensions, et sur l'expérience que vous avez pu faire de ce domaine, à travers le YWCA et les réunions que vous avez pu tenir; je pense aussi bien aux régimes publics que privés.

Mme Cordes: L'information est en général très raréfiée, et c'est une situation extrêmement décevante et même parfois triste. Notre association, en rapport avec la Commission manitobaine des pensions, met depuis trois ans à la disposition des femmes des séminaires dont nous espérons qu'elles pourront tirer parti pour mieux s'informer des différentes possibilités de notre système, et de ce que cela signifie pour les femmes. Il est vrai que nous n'arrivons pas toujours à joindre autant de femmes que nous le désirerions, même si nous tenons des conférences, par exemple, sur ce sujet.

Quelqu'un, à un moment, a demandé si les femmes devraient recevoir toutes les brochures d'information, et à quelles fréquences, etc., à quoi une autre personne a répondu que cela coûtait 32 cents de frais de port. J'ai évidemment réagi immédiatement en disant que 32 cents n'était rien en comparaison de la valeur éducative que cela pouvait comporter, et du bénéfice qu'un couple pourrait en retirer au moment de la planification de la retraite. Il s'agit donc de venir en aide à la population au moment de la planification de cette retraite, et le surplus d'informations dont les gens pourront disposer quant aux questions financières qui se posent, justifie à mes yeux les fonds supplémentaires qu'il faudra y consacrer. Je ne dis pas

[Texte]

public and members of pension plans and assist them in planning for their retirement, that seems to me a rather minor kind of expense.

I might just point out, too, that Louise Dulude goes so far as to say that she feels that the spouses should also receive a separate copy of that. We have supported that recommendation, although the Manitoba legislation has not gone that far. But organizations are certainly making efforts to try to make sure that spouses have as much access as possible to that disclosure information. That is a valuable form of education as well.

I might just give you one personal example of one woman who came up to me, very concerned. She was obviously living in poverty, very concerned that she did not have enough to live on. In fact, I encouraged her to write to her member of Parliament or her MLA or city councillor. She said that she was afraid to put anything in writing; she never put anything in writing, but that when the member of Parliament came to town, she was always the first one knocking on his door. So she was obviously very concerned and very vocal in attempting to get the message across. But I was frankly appalled to hear her say that she was frightened to put anything in writing for fear that the meagre benefits she was receiving would be cut off, and I am afraid that is a bit of a prevailing attitude amongst our elderly these days. It is very shocking.

Mr. Miller: There seems to be a real need, right across the country, to in some way, through government or voluntary organizations or pension plan sponsors themselves, to let people have a great deal more information about the pension plan. I am not even sure that male employees really understand their pension plan. It is not that they are withholding information from their wives, it is just that they are paying in automatically each month. They really do not know what kind of a benefit they can expect.

Ms Cordes: We are also not raised to feel that is an important thing to know about. If one were to start an educational program in the high schools, talking about insurance and planning for the future and retirement planning, so it almost became a way of life for our young people, I would venture to say that hopefully we might not have quite so much resistance by young people to put money aside for their retirement security. It is a whole different attitude.

And it is interesting, too, questions were brought up earlier about how we are going to pay for expanding certain systems to be able, say, just to look after the current elderly poor. How can we do that? You know, so many millions, billions of dollars. I guess I maintain that whether we do it through the GIS or OAS, or through some other system, whether we do it through that or whether we force them to go on welfare or we force the elderly to go back and live with their grown-up

[Traduction]

que tout cela sera bon marché, mais je crois que si l'on veut éduquer la population et aider les gens à planifier leur retraite et à prévoir leur pension, les dépenses que cela exigera seront assez mineures.

Je voudrais faire remarquer que Louise Dulude demande même que les deux époux reçoivent chacun un exemplaire des brochures d'informations qui sont postées. Nous avons soutenu cette recommandation, mais la réglementation du Manitoba ne va pas aussi loin que nous là-dessus. Il faut reconnaître que divers organismes font tout ce qu'ils peuvent pour s'assurer que les époux aient à leur disposition toute cette information qui est diffusée. Voilà une façon d'éduquer la population qui est tout à fait valable.

Je pourrais vous citer maintenant un exemple personnel, celui d'une femme qui est venue me voir très inquiète. De toute évidence, elle vivait au-dessous du seuil de pauvreté, et se faisait beaucoup de souci quant à ses moyens de subsistance. Je l'ai incitée à écrire à son député fédéral, ou à son député provincial, ou même à un conseiller municipal. Elle m'a répondu qu'elle avait peur de faire quelque déclaration que ce soit par écrit, qu'elle ne le faisait jamais, mais que lorsque son député était dans sa circonscription, elle était toujours la première à frapper à sa porte. Elle se faisait donc beaucoup de souci et ne manquait pas de l'exprimer, par oral, dès que la situation le permettait. J'ai été tout de même extrêmement choqué de l'entendre dire qu'elle ne voulait pas faire de déclaration par écrit, de crainte que les quelques maigres sources de revenus dont elle bénéficiait ne lui soient supprimées; or, je crains fort moi-même que cette attitude ne soit extrêmement répandue parmi les personnes âgées. C'est donc tout à fait choquant.

M. Miller: Il semble bien qu'un certain besoin se fasse sentir dans tout le pays, de voir le gouvernement, des organismes bénévoles ou les responsables des régimes de pension procéder à une information plus complète de la population. Je ne suis même pas certain que les hommes, comprennent complètement les dispositions régissant leur régime de pension. Je ne dis pas qu'ils privent leurs femmes de l'information nécessaire, mais tout simplement qu'ils versent et cotisent régulièrement chaque mois, sans exactement savoir ce que sera la prestation à laquelle ils auront droit.

Mme Cordes: Nous ne sommes pas non plus élevées pour savoir ce qui est important dans ce domaine. Si l'on commençait, dès les écoles secondaires, à enseigner aux enfants ce que c'est qu'une assurance, un régime de retraite et la préparation au troisième âge, de telle sorte que cela passe dans les moeurs, je suis sûre que les jeunes ne seraient pas si hésitants quand il s'agirait de mettre de l'argent de côté pour leurs vieux jours. C'est une question donc d'attitude.

Il est intéressant, également, de voir que certaines questions ont été posées tout à l'heure sur la façon dont nous allons pouvoir financer l'élargissement de certains régimes, en vue d'une prise en charge des personnes âgées vivant dans la pauvreté. Je maintiens que, quelle que soit notre façon d'organiser cela, qu'il s'agisse du recours au SRG ou à la sécurité de la vieillesse, ou à tout autre système, que nous forçons les gens à s'inscrire au bien-être social ou à aller vivre

[Text]

children, one way or another society is going to be paying for it. I guess my response is: How can we allow them to live in a dignified manner and be able to secure income through a dignified process without having to go back to a demeaning kind of perhaps a means test and going on welfare, or even forcing them into situations where they clearly do not want to live with their grown children, forcing them to go back and live in those situations?

• 1235

Mr. Miller: I would agree. I think if you start looking at the amounts of money that provincial governments put into top-up programs or housing subsidies, we have a fair cost. Those costs may not have to go to provinces if the pension plans are improved, either through the public or private system.

I have one further question. On the second page of your summary, number four, you are asking that the task force or government investigate possible covert sex discrimination in pension benefits by those working for employers that have different pension plans. Could you elaborate? Could you give me any examples of that?

Ms Cordes: Actually it is mentioned in the green paper, although not in the final proposals. Of course we wrote or analyzed and prepared our brief based on the specific numbered proposals that were given in the green paper. There was a section in the green paper that talked about this, and maybe that it would have to be looked at. I guess from my experience I am merely saying that there are a lot of pension plans or occupational groupings... —different pension benefits according to one's occupational grouping, all of those people working for one employer. I am just saying that if you find you have all the secretaries in one kind of pension plan with different kinds of benefits, and you have all the managers and other people all in their separate ones, we feel it is very important to monitor the discrepancy that may be taking place in benefits between those two groups.

I can only go so far as to say that I feel it warrants further investigation. In fact, there may be covert discrimination taking place on the basis of sex, and maybe on the basis of other criteria as well; I am not sure.

Mr. Miller: Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Ms Cordes, for the presentation you have made here this morning. As Mr. Miller has mentioned, it is quite all-inclusive and will be taken into consideration when we are writing the report.

Ms Cordes: Thank you very much for inviting me.

The Chairman: Ted, before you go, we have a gentleman that I would like to be able to—Mr. Logan is in the audience. I do not know if you have been following this, on religious grounds.

[Translation]

chez leurs enfants, la société va être contrainte—d'une façon ou d'une autre—d'y pourvoir et de payer. Je pense que ma réponse serait celle-ci: comment permettre à ces personnes de continuer à vivre dans la dignité, de pouvoir jouir de la sécurité du revenu sans être obligées de passer par des procédures de déclaration de revenus humiliante, ou de s'inscrire au bien-être, ni même sans les obliger à vivre avec des enfants déjà adultes, solution dont elles ne veulent pas?

M. Miller: Je suis d'accord. Si vous commencez à faire le calcul des sommes mises par les gouvernements provinciaux à la disposition de programmes complémentaires ou de logements subventionnés, l'addition est assez élevée. Or, en améliorant les régimes de pensions, publics ou privés, ces coûts pourraient être épargnés aux provinces.

J'ai une autre question à poser. À la deuxième page de votre résumé, au point no. 4, vous demandez que le Comité, ou l'administration, fasse une enquête sur certaines formes cachées de discrimination sexuelle qui s'exerce à l'endroit de femmes travaillant pour les employeurs cotisant à un autre régime de pensions. Est-ce que vous pourriez développer cela? Pourriez-vous nous citer quelques exemples?

Mme Cordes: Il en est question dans le Livre vert, même si les propositions finales n'en parlent pas. Il est certain que nous avons, de notre côté, rédigé notre mémoire en fonction des propositions numérotées du Livre vert. Toutefois, celui-ci en parle dans un chapitre, et demande qu'éventuellement on se penche sur cette question. Je veux simplement dire qu'il y a beaucoup de régimes de pensions différents, avec des prestations qui diffèrent beaucoup d'un groupe à l'autre, et cela parmi la masse des employés d'un même employeur. Lorsque d'un côté les secrétaires sont affiliées à un régime de pensions leur donnant droit à certaines prestations, et que de l'autre côté les cadres et directeurs cotisent à d'autres caisses, il serait important de surveiller les écarts entre les prestations versées à ces deux groupes.

Pour le moment, je ne peux pas m'avancer beaucoup plus que dire qu'il faudrait examiner cette question de plus près. Il peut effectivement se glisser des formes de discrimination cachée, fondées sur des considérations de sexe, ou autre; je ne peux pas en dire beaucoup plus.

M. Miller: Merci beaucoup.

Le président: Merci, madame Cordes, pour votre exposé. Comme M. Miller l'a dit, il est extrêmement complet, et il en sera tenu le plus grand compte au moment de la rédaction du rapport.

Mme Cordes: Merci beaucoup de m'avoir invitée.

Le président: Ted, nous avons, avant de nous séparer, un autre monsieur qui voudrait aussi prendre la parole; il s'agit de M. Logan, qui est assis dans la salle. Je ne sais pas si vous avez suivi, il s'agit ici de raisons d'ordre religieux.

[Texte]

At any rate, Mr. Logan, would you come and give your presentation so that it is on the record and therefore can be part of the hearing proceedings.

Mr. Don Logan (Individual Presentation): Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: If I am not mistaken, Mr. Logan, because I have not had much chance, the clerk of the committee asked if it would be all right for you to give the presentation for 10 minutes or so. I said yes. Are you with the same group I have had representations from in Edmonton and Calgary?

Mr. Logan: I think some did speak to you there, yes.

The Chairman: All right, fine. I think it is important therefore that you at least have the opportunity to put it on the record.

Mr. Logan: I appreciate that very much.

The government's invitation to all interested Canadians to review the proposals in this green paper, to consider them in the light of their particular circumstances, and to make their views known to this parliamentary committee is much appreciated. The key words are "in the light of their particular circumstances"; that is the reason we are speaking to you today.

As a believer in the Lord Jesus Christ, I receive the Bible as the inspired work of God and seek to follow it simply in all aspects of my life. Second Corinthians, chapter 6, verse 14 reads: "Be not unequally yoked with unbelievers". On account of this and other similar Bible injunctions, I have refrained from ownership of shares in publicly-traded corporations, membership in professional associations, trade unions, trade associations, contributory group pension plans, and any other arrangement that puts me into association with persons not of like faith. I mention these things because it is a pervasive thing in my life and in the lives of others that we do not join in any contributory group arrangement.

The Canada Pension Plan might at first glance appear to be a notable exception, but this is not actually the case. I recognize fully the authority of the government to demand taxes of one kind or another, and regard the CPP in this light, as I would any similar initiative that might be taken by the government to extend managerial coverage through universal public sector programs. However, some of the proposals in the green paper are substantial cause for alarm to anyone whose conscience precludes participation in contributory group pension plans sponsored by employers.

I have quoted a few of the applicable sections here; it is hardly necessary to go over them, I do not think. But one of them, for example, on page 31, says that everybody over age 25 with one or two exceptions must be a member. That actually would mean instantaneous ceasing of employment for

[Traduction]

En tous cas, monsieur Logan, si vous voulez vous avancer et faire votre exposé, il sera enregistré et fera partie du compte rendu d'audience.

M. Don Logan (présentation individuelle): Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur Logan, le greffier du Comité a demandé si vous pourriez disposer de 10 minutes pour votre exposé, et j'ai répondu que oui. Faites-vous également partie de ce groupe qui est venu témoigner à Edmonton et à Calgary?

M. Logan: Je pense en effet que certains d'entre eux ont fait là un exposé.

Le président: Très bien. Il est important que vous ayez au moins la possibilité de faire enregistrer ce que vous dites.

M. Logan: Merci beaucoup.

Il est appréciable que le gouvernement invite toutes les personnes intéressées, à analyser et commenter les propositions du Livre vert, à en apprécier la teneur à la lumière de leur expérience personnelle, et à faire connaître leur point de vue à ce Comité du Parlement. Les termes clés sont: «à la lumière de leur expérience personnelle»; c'est pour cette raison que nous prenons la parole aujourd'hui.

Je crois en notre Seigneur Jésus-Christ, c'est à ce titre que je considère la Bible comme un livre d'inspiration divine dont je cherche à suivre les enseignements dans les moindres aspects de mon existence. Dans la seconde épître aux Corinthiens, chapitre 6, le verset 14 dit: «Ne vous mettez pas avec les infidèles sous joug étranger». C'est en suivant cet enseignement de la Bible et d'autres injonctions semblables que je me suis abstenu d'acquiescer des parts dans des sociétés publiques, de m'affilier à une association de profession libérale, à un syndicat ou à une association professionnelle, ni même à un régime de pensions ou à tout autre groupement qui m'associe à des personnes d'une autre confession. Je cite ces détails, parce qu'ils sont partie intégrante de mon existence, mais aussi de celles d'autres personnes qui refusent de participer à des groupes de cotisants.

Le Régime de pensions du Canada, à première vue, pourrait sembler faire figure d'exception notable, mais en réalité il n'en est rien. Je reconnais l'autorité de l'État en matière d'impôts, d'une sorte ou d'une autre, et c'est ainsi que je considère le Régime de pensions du Canada, comme je le ferais de toute autre initiative de l'État visant à étendre son emprise en matière de protection, par le biais de programmes publics universels. Toutefois, certaines des propositions du Livre vert préoccupent beaucoup toute personne dont la confession exclut toute participation à des régimes de pensions dits de l'employeur.

J'ai cité ici certaines des dispositions applicables; je ne pense pas qu'il soit nécessaire de les examiner toutes, toutefois je citerai celle de la page 31, qui précise que toute personne de plus de 25 ans, à une ou deux exceptions près, doit être affiliée à un régime de pensions. Cela signifierait donc la cessation

[Text]

persons of convictions like myself if it were imposed without any exemption.

You realize, of course, what has been done in Manitoba, Bill 95. A young woman phoned me up the other day to say that her employer had received a letter from the insurance company that administers their pension plan saying that Bill 95 was now passed and all employees must belong to the pension plan. She of course had gotten exemption from her employer on the basis of conscience earlier, and was greatly alarmed to think this was now stopped. But of course I was able to point her to a provision in Bill 95 that specifically exempts persons of such convictions; we will come to that later. It gives you an idea of how critical this is for the individual in such circumstances.

On page 37, I will just note part of what is there. Under a private sector approach, all employers would have to offer, and all employees join, an employer-sponsored pension plan with established minimum standards. That applies to the employee, but it also applies to the employer, which I happen to be now—I have been an employee for many years, and I have been an employer for some years.

If I were put into a position of having to bring a pension plan in my company that involved joint contribution, I would be obligated to fold my company up, or at least reduce it to a single individual in order to meet that law. Now, I would like to make it abundantly clear that this is not with the idea of not having provision for the future or not having some form of pension arranged during the working lives of persons like myself or my employees. I believe the thing can be worked without the compulsory joint contribution factor.

I will carry on with what my brief says at page 3. It is well known that many employer-sponsored contributory group pension plans as they now exist require participation by all employees. During 25 years as an employee my position was in jeopardy more than once because of such provisions. Had the compulsory provisions that your green paper contemplates for employer-sponsored contributory group pension plans been enacted then, it would surely have resulted in the loss of my job. Many firms whose pension plans are a normal condition of employment even now find it difficult to make exception for persons whose conscience precludes participation. But some, through regard for such convictions, have gone to considerable lengths to accommodate them. The compulsory membership in such plans envisaged by your green paper would have the effect of prohibiting such consideration, unless exemption from such provisions is made for persons whose conscience before God will not allow them to become members of such plans.

You can readily perceive that enactment of legislation without provision for such exemption would have the effect of immediate loss of employment for many persons of these convictions who now enjoy exemption or non-participation. Worse still, it would firmly close the door to employment wherever contributory group pension exists for young people of

[Translation]

immédiate du contrat d'emploi pour les personnes de ma confession, si le statut d'exception ne leur était pas reconnu.

Vous savez, bien sûr, ce qui s'est passé au Manitoba avec le Bill 95. Une jeune femme m'a appelé l'autre jour pour me dire que son employeur avait reçu une lettre de la compagnie d'assurance gérant leur régime de pensions, et d'après laquelle, puisque le Bill 95 avait été adopté, tous les employés devaient s'inscrire à un régime de pensions. Cette jeune femme avait bénéficié d'un statut d'exception auprès de son employeur, en raison de sa confession, et était donc extrêmement préoccupée à l'idée qu'il allait en être différemment. Bien sûr, j'ai pu lui faire remarquer que le Bill 95 contenait une disposition exemptant précisément les personnes pour des raisons confessionnelles; nous allons y revenir plus tard. Toutefois, cela vous donne une idée de la situation critique dans laquelle certaines personnes peuvent se trouver.

Je vais maintenant parler d'un passage de la page 37. D'après cette formule du secteur privé, tous les employeurs seraient alors tenus d'offrir un régime de retraite satisfaisant à des normes minimums, et les salariés d'y adhérer. Cela concerne donc les employés, mais également les employeurs, dont je me trouve faire partie; après avoir été un employé pendant plusieurs années, je suis maintenant employeur.

Si je devais donc imposer un régime de pensions dans ma société, prévoyant une cotisation mixte, je serais obligé de fermer les portes de ma société, ou de la réduire à un seul individu pour pouvoir respecter cette loi. Toutefois, je tiens à bien souligner qu'il ne s'agirait pas pour moi du tout de refuser de prévoir, pour moi-même et pour mes employés, une forme ou une autre de sécurité pour la retraite. Mais je pense que cette question peut être réglée sans passer par les dispositions imposant une cotisation conjointe.

Je continuerai en passant à la page 3 de mon mémoire. Il est bien connu que de nombreux régimes de pensions de l'employeur, dans leur forme actuelle, exigent une cotisation de tous les employés. Pendant 25 ans, pendant lesquelles j'ai été moi-même employé, ma situation a été plusieurs fois menacée en raison de dispositions semblables. Toutefois, si les dispositions prévues par votre Livre vert avaient été en vigueur, j'aurais très certainement perdu mon emploi. En effet, de nombreuses entreprises où il n'est possible de travailler qu'à condition de cotiser au régime de pensions, hésitent beaucoup à reconnaître un statut d'exception aux personnes dont la confession l'exigerait. Il faut tout de même remarquer qu'il y en a certaines qui, par égard pour les convictions de leurs employés, font tout leur possible pour les accommoder. L'adhésion obligatoire envisagée par votre Livre vert aurait donc pour effet d'interdire toute considération dans ce sens, à moins qu'une clause d'exception ne soit prévue pour les personnes dont la religion interdit qu'elle soit affiliée à de tels régimes de pensions.

Vous pouvez donc d'ores et déjà prévoir que l'adoption d'une telle législation, sans aucune disposition prévoyant les cas d'exception, aurait pour conséquence immédiate la perte de leur emploi pour les personnes jouissant maintenant d'un statut d'exception leur permettant de ne pas cotiser. Ce qui est pire, une telle législation empêcherait de jeunes personnes pour la

[Texte]

such convictions looking for a first job. That has been a very real problem. I have known young people who have gone from door to door, and because they would not agree to join a contributory group pension plan have just been refused employment flatly.

The reason that has not always been the case is that employers have taken into account the value of an employee. That happened to me; I mentioned it here. Let it be clear that this is not an attempt to evade setting aside money in view of retirement.

• 1245

By way of example, a firm for which I worked as an employee for many years arranged that, in place of the benefits of membership in their group pension plan, they would pay me annually, by special cheque, an amount that was, in their judgment, equivalent to what I would have received through membership in the plan, this amount to be matched equally from my own resources and put by me into an RRSP account in my name, with the proviso that I undertook to leave it there until I retired or left the employ of that company. This company was genuinely concerned that they could have an employee who could, on retirement, wind up with nothing and this was the arrangement we arrived at to resolve that.

This would appear to coincide with the tenor of your ideas in most respects and some variant of it could possibly be combined with exemption from compulsory membership to ensure that the larger aims of your paper are not frustrated by the exemption of persons from the employer sponsored, contributory group plans where they work.

The first of the fundamental freedoms under the Canadian Charter of Rights and Freedoms is freedom of conscience and religion, while the last is freedom of association. These freedoms, embedded in our recently enacted Constitution, would appear to give you a strong basis for recommending the suggested exemption.

The Government of Canada has traditionally made way for genuine conscience before God, which for some of us is a reason for great thankfulness. During the Second World War, provision was made for persons who had a conscientious objection to taking life, such persons being permitted to serve in the armed forces in such non-combatant capacities as stretcher-bearers or hospital orderlies, for example. Here in Manitoba, the Labour Relations Act makes provision for exemption from membership in a trade union for persons whose conscience before God precludes such membership. Labour legislation in the neighbouring Provinces of Ontario and Saskatchewan have similar provisions, as do the laws of the U.S., the U.K., Australia, New Zealand and South Africa. These exemptions, applying to matters of major importance, provide strong precedents for a recommendation for exemption by your committee in the case at hand.

[Traduction]

première fois à la recherche d'un emploi de pouvoir être recrutées, lorsque leurs convictions leur interdiraient d'adhérer à de tels régimes. Voilà donc un problème très réel. J'ai rencontré de jeunes personnes qui faisaient du porte à porte, à la recherche d'un emploi, et qui se sont vues tout simplement refusées parce qu'elles ne voulaient pas cotiser au régime de pensions.

Dans certains cas, toutefois, il est arrivé que l'employeur prenne en considération la valeur de l'employé. C'est ce qui m'est arrivé; j'en ai parlé ici. Mais, je tiens à répéter que nous ne cherchons absolument pas à contourner la nécessité de mettre de l'argent de côté en prévision de la retraite.

Je pourrais vous donner comme exemple l'entreprise pour laquelle j'ai travaillé pendant beaucoup d'années qui, au lieu de m'obliger à être membre de son régime de pension de retraite collectif, m'a versé chaque année un chèque qui aurait été l'équivalent de ce que j'aurais reçu si j'avais participé à son régime. Cependant je devais fournir un montant égal à ce chèque et le mettre dans un compte REER à mon nom avec pour condition que je le laisserais dans ce compte jusqu'à ce que je prendrais ma retraite ou quitterais cette entreprise. Ainsi, cette société s'intéressait réellement à ce que ses employés aient quelque chose lors de leur retraite et nous en étions arrivés à cet arrangement.

Cela semble coïncider en gros avec ce que vous dites, sauf que certaines variantes de ces régimes pourraient être éventuellement établies pour ne pas obliger nécessairement les employés à faire partie d'un régime d'employeur et permettre que l'on atteigne cet objectif que vous avez indiqué dans votre document qui est que tous les travailleurs soient couverts et aient une pension.

La première des libertés fondamentales qui sont consignées dans la Charte canadienne des droits et libertés est la liberté de conscience et de religion, alors que la dernière liberté consignée dans la Charte est celle d'association. Ces libertés ont été intégrées dans notre Constitution qui a été récemment mise en vigueur et elles semblent pour fournir la base pour ces exemptions qu'on recommande d'apporter.

Le gouvernement du Canada a traditionnellement tenu compte des objecteurs de conscience qui sont sincères. Au cours de la Seconde Guerre mondiale, on avait tenu compte de cette situation et on permettait à ces gens d'occuper des postes de non-combattants tels que brancardier ou infirmier, etc. Au Manitoba, la Loi sur les relations du travail a une disposition qui permet d'exempter les objecteurs de conscience de faire partie d'un syndicat. La législation du travail dans les provinces voisines de l'Ontario et de la Saskatchewan ont aussi prévu des dispositions du même genre. Il en va de même pour les lois aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie, en Nouvelle-Zélande et en Afrique du Sud. Ces exemptions, qui s'appliquent à des questions de la plus haute importance, nous donnent des précédents pour que nous puissions vous demander que le comité recommande des exemptions dans ces cas que nous avons indiqués.

[Text]

In direct response to presentations such as the one you are now hearing, the Pension Commission of Manitoba on May 9, 1983, made the following recommendation to the Minister of Labour for the province. They recommended that:

Compulsory membership should be waived for students and those who object to compulsory participation on religious grounds (on the same basis as in the Labour Relations Act).

The religious exception should be included for consistency with the Labour Relations Act.

The resulting Bill 95, a 1983 Act to amend the Pension Benefits Act of the Province of Manitoba, carries an embrace compulsory eligibility and membership Section 6.5, which essentially says that where there is a plan at the work place everyone must belong to it, but also contains the following, which is item 21(6.6):

The provisions of a pension plan for employees of an employer required under subsection (6.5) do not require a person who is an employee of the employer and who is a member of a religious group which has as one of its articles of faith the belief that members of the group are precluded from being members of a pension plan to become a member of the pension plan.

That provision fully meets what I am suggesting here, as far as an employee is concerned.

There was a slight amendment to that in the final version of Bill 95. When I wrote this brief it had not yet been passed. That amendment changes it in the second-last line. It now reads:

members of the group are precluded from being members of the pension plan to become a member of the pension plan.

It is more specific.

I mention that because there are certain pension plans to which persons like myself do belong. They are non-contributory ones. It is delayed income, or whatever you care to call it. You have been speaking of it this morning. We certainly have no objection to receiving that. The difficulty is the common purse, or whatever you would care to term it.

So far, the presentation has dealt exclusively with the position of the employee whose conscience precludes participation. Now I would like to turn briefly to the case of an employer having the same convictions, which happens to be my personal situation at the present time.

For such an employer the proposal of Registered Pension Accounts, on page 56 of the green paper, appears to offer some real possibilities for avoiding the group contributory aspect, as each employee's account would appear to stand on its own feet, along the lines of the arrangement made for me by my old employer, as noted above. However, the point here is to ask that the committee recommend that any legislation exempt employers whose conscience precludes joint participation with their employees from any mandatory provision that would

[Translation]

Pour répondre à des exposés tels que celui que vous entendez en ce moment, la Commission des pensions du Manitoba a, le 9 mai 1983, présenté au ministre du Travail de la province la recommandation suivante:

L'obligation de participer à ces régimes devrait être supprimée dans le cas des étudiants et de ceux qui, pour des raisons religieuses, s'objectent à une participation obligatoire (pour les mêmes raisons que celles invoquées par la Loi sur les relations du travail).

Cette exception pour raisons religieuses devrait être indiquée, pour des raisons de cohérence, dans la Loi sur les relations du travail.

Le projet de loi 95 qui en est résulté, soit la Loi de 1983 pour modifier la Loi sur les prestations de pensions de retraite de la province du Manitoba, prévoit dans son article 6.5 que l'on doit participer obligatoirement de façon générale à un régime de pensions lorsqu'il en existe un dans l'entreprise où on travaille, mais il prévoit aussi au paragraphe 21.(6.6):

Les dispositions du paragraphe 6.5 qui obligent un employé à participer au régime de pensions de retraite établi par son employeur ne s'appliquent pas à un employé de l'employeur qui fait partie d'un groupe religieux dont l'un des articles de foi prévoit que les membres de ce groupe ne seront pas obligés de participer à un régime de pensions ou à devenir membres d'un régime de pensions.

Cette disposition répond parfaitement à ce que je propose pour les employés.

Dans la version définitive du projet de loi 95, il y a eu une petite modification qui a été apportée et celle-ci n'avait pas encore été adoptée lorsque j'ai rédigé mon mémoire. Cette modification change la fin de l'article qui se lit ainsi:

Les membres de ce groupe ne seront pas obligés de participer au régime de pensions de retraite ou à devenir membres du régime de pensions de retraite.

C'est donc plus précis.

J'ai mentionné tout ceci car il existe certains régimes de pensions de retraite auxquels des gens comme moi participent et ce sont des régimes non contributifs. Il s'agit de revenu différé ou de ce que vous voulez bien l'appeler . . . Vous en avez parlé ce matin. Nous n'avons aucune objection à recevoir ces prestations mais la difficulté c'est évidemment d'avoir les fonds communs nécessaires . . .

Jusqu'ici l'exposé n'a traité que de la position de l'employé dont la conscience l'empêche de participer au régime. Je voudrais maintenant m'occuper rapidement du cas de l'employeur qui, lui aussi, a les mêmes convictions, ce qui est actuellement mon cas.

Dans le cas d'un employeur ayant ces convictions, la proposition du compte de pensions enregistré que nous trouvons à la page 62 du Livre vert semble permettre réellement d'éviter l'aspect contributif, car chaque compte d'employé apparaît indépendant si l'on s'en réfère, par exemple, à cet arrangement que m'avait accordé mon ancien employeur et que j'ai indiqué plus tôt. Toutefois, il s'agit ici de demander au comité de recommander que toutes les lois prévoient une exemption afin d'exempter les employeurs dont

[Texte]

violate it. I certainly have no objection to a rider that says that they must somehow provide, because that is certainly . . .

The Chairman: Yes, I was going to ask the question, because you would surely not want to end up with a loophole, whereby everybody could, say, on the basis of religion, opt out.

Mr. Logan: No. I would like to make it abundantly clear that there is no attempt to evade the financial costs of the thing.

The Chairman: I think I can honestly say, Mr. Logan, and I mentioned this to other members of your faith when we were in Calgary and in Edmonton, that I would do the utmost that I could. I am glad you have come here today, though, so that it is on the record. It allows us, when we are going through the various recommendations for the report we would make, if we get into an area in which it would look as if some of the recommendations would violate your faith . . . As you mentioned before, there is less of a problem with the employee section and I would hope, by your putting on the record here the employer's concerns, that we will be able to find a way around that as well.

Mr. Logan: Good, thank you very much for that.

My last paragraph just says what we have been saying now. If I can help in any way when the time comes, I would be glad to do so, whether it means coming to Ottawa or whatever else it might mean.

The Chairman: Mr. Logan, I can appreciate your faith, and if we can accommodate the situation . . . I do not see that much of a problem. If the Province of Manitoba, in its legislation, was able to accommodate your concerns, I would think the federal government could do the same. It is on record and for certain, if we are making any recommendation that appears likely to infringe here, we will look into the matter to make sure that you are either invited to Ottawa or that somehow we will get around it.

Mr. Logan: Thank you very much. I might just mention that the MHO people who spoke this morning had a recommendation in their brief to the provincial pension commission that such exemption be provided on an unqualified basis. I inquired of them this morning—and it is indeed a feature of their plan that such exemption was provided before the legislation came up—as to whether it had been exercised and it has indeed.

The Chairman: Yes, I had heard this.

Ted, did you want to ask a question?

Mr. Miller: No, I would just like to thank Mr. Logan for his comments. We will consider them.

[Traduction]

la conscience interdit de participer à un régime mixte de devoir se conformer à une disposition obligatoire qui va à l'encontre de leurs convictions. Je n'ai certainement pas d'objection à ce qu'on prévoi une clause additionnelle car c'est certainement . . .

Le président: D'accord, j'allais justement poser la question, car vous ne voudriez certainement pas qu'il y ait là une échappatoire dont tout le monde puisse se servir en prétendant que sa religion l'empêche de participer . . .

M. Logan: Non. Je ferais bien de préciser qu'on ne peut pas échapper aux conséquences financières du régime.

Le président: Je pense pouvoir vous déclarer très honnêtement, monsieur Logan, comme je l'ai mentionné à d'autres membres ayant vos convictions religieuses, lorsque nous étions à Calgary et à Edmonton, que je ferai tout mon possible pour vous donner satisfaction. Je suis heureux que vous soyez venu témoigner ici aujourd'hui, ainsi, ce que vous avez dit est consigné au procès-verbal. Cela nous permettra, lorsque nous repasserons ces différentes recommandations que nous voulons faire dans notre rapport, de tenir compte de ce qui pourrait aller à l'encontre de votre foi . . . Comme vous l'avez mentionné plus tôt, le problème est moins du côté de l'employé que du côté de l'employeur et j'espère pouvoir trouver une solution aussi pour le cas de l'employeur.

M. Logan: Très bien, merci beaucoup pour votre obligeance.

Dans mon dernier paragraphe, on indique simplement ce que nous sommes en train de dire et si je puis vous aider de quelque façon, lorsque vous aurez des difficultés, je serai heureux de venir même si je dois aller à Ottawa ou s'il faut faire d'autres sacrifices.

Le président: Monsieur Logan, j'apprécie vos convictions et si nous pouvons tenir compte de votre situation . . . Je crois qu'il ne devrait pas y avoir trop de difficultés. Dans la province du Manitoba, on a pu, dans la loi, tenir compte de vos difficultés et je ne vois pas pourquoi le gouvernement fédéral ne pourrait pas faire de même. Nous avons consigné tout cela au procès-verbal et vous pouvez être assuré que si nous faisons une recommandation qui semble violer ce que nous venons de dire ici, nous allons nous assurer que vous soyez invité à Ottawa ou nous allons nous assurer de trouver une autre façon de résoudre ce problème.

M. Logan: Merci beaucoup. Permettez-moi de mentionner que le porte-parole de la *Manitoba Help Organization*, qui a parlé ce matin, a présenté dans son mémoire une recommandation à la commission des pensions provinciales pour qu'une telle exemption soit fournie sans aucune réserve. J'ai fait enquête ce matin, et on m'a indiqué que c'était là une caractéristique de leurs régimes et qu'une telle exemption avait été prévue avant que la loi soit adoptée et on m'a affirmé que ce droit avait été exercé en pratique.

Le président: Oui, c'est ce que j'ai entendu dire.

Ted, est-ce que vous voulez poser une question?

M. Miller: Non, je voulais simplement remercier M. Logan pour ses remarques et lui dire que nous allons les étudier.

[Text]

Mr. Logan: Thank you very much for giving me the opportunity to put them into the record. I appreciate it.

The Chairman: You are welcome, Mr. Logan.

The session stands adjourned until 2.00 p.m., when we will hear the Canadian Association on Gerontology.

AFTERNOON SITTING

• 1400

The Chairman: I call the session to order this afternoon. I think for the benefit of people in the room who were not here this morning, the reason you only see two members of Parliament in front of you is, as you are well aware as Manitobans, that there is a resolution being debated now in the House of Commons and our whips have called back all the other members of Parliament. Therefore they passed a special resolution to allow Ted Miller and myself to stay in Winnipeg to hear witnesses and allow printing still to be maintained.

So as long as you understand the reason—it is not from lack of interest, believe you me. We have had almost the full committee with us throughout western Canada, but that is the reason.

Can I call then on Betty Havens and, I think, Dr. Joe Tindale and Dr. Norman Blaikie on behalf of the Canadian Association on Gerontology. Good afternoon.

Mrs. Betty Havens (President, Canadian Association on Gerontology): Thank you very much, Mr. Chairman. We can certainly understand your short numbers and know that does not represent lack of interest.

The Canadian Association on Gerontology has had a task force of the association working on the issue of income security for some number of years so that as a result the response to your invitation to respond to the green paper was both timely and one which we were pleased to take advantage of. The association, for your information is a little more than 1,100 people across Canada; it includes eight provincial affiliate organizations which represent an additional 1,500 people, so we collectively represent 2,600 people working in the field, interested in aging, or seniors themselves.

The objects of the association are to bring together persons interested in gerontology in the fields of biological sciences, health sciences, psychology, social sciences, social welfare and such others as may be appropriate; to promote the study of aging and all its aspects; to promote improvement in the well-being of older people; to strengthen and improve communication between the relevant scientific disciplines and between persons engaged in research, education, professional practice, and other interested workers; to promote and broaden knowledge about aging at all levels; to promote active financial support for gerontological research and the application of its

[Translation]

M. Logan: Merci beaucoup de m'avoir permis de venir ici faire consigner au procès-verbal mes préoccupations, ce que j'ai grandement apprécié.

Le président: Il n'y a pas de quoi, monsieur Logan.

La séance est levée jusqu'à 14 heures. Nous entendrons alors l'Association canadienne de gérontologie.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: La séance de l'après-midi est ouverte. À l'intention de ceux qui n'étaient pas là ce matin, je tiens à répéter que si nous ne sommes que deux députés aujourd'hui; c'est que la Chambre des communes tient actuellement un débat sur une résolution que vous devez connaître, vous, Manitobains, et nos whips ont rappelé tous les autres députés au Parlement. Une résolution spéciale a dû être adoptée pour permettre à Ted Miller et à moi-même de rester à Winnipeg pour entendre les témoins et assurer la publication du compte rendu.

J'espère donc que vous comprendrez la raison, et je vous prie de croire que ce n'est pas par manque d'intérêt. Le comité est allé pratiquement dans tout l'ouest du Canada avec un effectif complet mais, aujourd'hui, une autre raison intervient.

Cela dit, je vais demander à Betty Havens et, je pense, au docteur Joe Tindale et au docteur Norman Blaikie, de comparaître au nom de l'Association canadienne de gérontologie. Bon après-midi.

Mme Betty Havens (présidente de l'Association canadienne de gérontologie): Merci beaucoup, monsieur le président. Je vous assure que nous comprenons que vous soyez si peu nombreux et nous vous croyons quand vous dites que ce n'est pas par manque d'intérêt.

L'Association canadienne de gérontologie a un groupe d'étude chargé d'étudier les questions de sécurité des revenus; ce groupe existe depuis un certain nombre d'années. Ainsi, lorsque vous nous avez invités à exprimer notre opinion sur le Livre vert, nous nous sommes empressés de profiter de l'occasion. A titre d'information, l'association regroupe un peu plus de 1,100 personnes au Canada, elle comprend huit organisations affiliées dans les provinces qui représentent 1,500 personnes de plus, ce qui fait au total 2,600 personnes qui s'intéressent activement au vieillissement ou qui sont elles-mêmes des personnes âgées.

L'association a pour but de rapprocher des gens qui s'intéressent à la gérontologie dans les domaines des sciences biologiques, des sciences de la santé, de la psychologie, des sciences sociales, du bien-être social, etc. Elle encourage les études sur le vieillissement et tous ses aspects; elle encourage les mesures susceptibles d'améliorer le bien-être des personnes âgées. Elle se propose de renforcer et d'améliorer les communications entre les disciplines scientifiques impliquées et entre les personnes qui se livrent à la recherche, à l'éducation, à celles qui ont une pratique professionnelle, entre autres. L'association cherche à disséminer des connaissances sur le vieillisse-

[Texte]

findings in a practical situation; finally, to print, publish, distribute and sell journals, periodicals and publications for the professional advancement of the members of the association.

Being that those are the aims of the organization it is obviously logical that we should, number one, be concerned with income security as it relates to the older population, and also that we should have struck such a task force. It is our plan this afternoon, with the chairman of the task force here, to present the thinking of the association to the committee and then to respond to questions insofar as we are able. So it is my pleasure to introduce Dr. Joe Tindale.

The Chairman: Thank you.

Dr. Joseph A. Tindale (Chairman, Task Force on Income Security, Canadian Association on Gerontology): Thank you. I will only make a few comments here today because you have the full text of the brief and I will try to address my comments to the five points identified by the task force as being central.

First, I would like to make a few general comments prior to addressing the five issues per se. First of all, to note that our criterion for making decisions about pension reform is: Does it meet the needs of older people? When we say needs, what we mean by that is: Income necessary to participate in community life in an adequate way—adequate as opposed to minimum.

Secondly, I would say that our study and our work in general has convinced us that social position and gender come prior to age in explaining later-life status. Therefore, the inequities accompanying old age are not primarily, or only, age based.

To make this more concrete, the situation of one's later life is a parallel of the labour force situations one experiences as an older person. I want to give two sort of simple and simplistic examples. The poor tend to remain poor, woman remains woman, and the two are detrimental conditions to be going into old age with.

By way of a final introductory comment we have had something in the nature of five years of various commissions and studies on pension reform and it was a bit of a surprise that the green paper was brought forward—at least to us it came as a bit of a surprise—and that these hearings were put forward. So we have some reservations about what the objectives of this commission were as opposed to the three or four that preceded it over the last five years.

I noticed that the Business Committee on Pension Policy, which is a sub-set of the Association of Canadian Pension Management Group, said in some verbal comments I have heard them make that, as a response to some of the criticisms the private sector received at the national pension conference a few years ago, they were given some opportunities to see what

[Traduction]

ment à tous les niveaux. Elle cherche des moyens de soutien financier pour la recherche en gérontologie et l'application des découvertes dans une situation pratique. Enfin, elle publie, distribue et vend des journaux, des périodiques et des publications pour l'information professionnelle des membres de l'association.

Voilà donc les objectifs de l'organisation et, dans ces conditions, vous comprendrez que la sécurité du revenu pour la population âgée nous intéresse au plus haut point. Vous comprendrez également que nous ayons créé ce groupe de travail. Cet après-midi, avec l'aide du président du groupe de travail ici présent, nous avons l'intention de vous faire part de la position de l'association, puis nous répondrons à vos questions dans la mesure du possible. J'ai donc le plaisir de vous présenter le docteur Joe Tindale.

Le président: Merci.

M. Joseph A. Tindale (président du Groupe de travail sur la Sécurité du revenu, Association canadienne de gérontologie): Merci. Je me contenterai de faire quelques observations, car vous avez le texte complet de notre mémoire; je m'en tiendrai donc à des observations sur les cinq points jugés les plus importants par le groupe de travail.

Pour commencer, un certain nombre d'observations d'ordre général avant de passer aux cinq sujets particuliers. Nous avons commencé par définir un critère pour toutes les décisions relatives à la réforme des pensions: est-ce bien conforme aux besoins des personnes âgées? Lorsque nous parlons de besoins, nous voulons parler du revenu nécessaire pour participer raisonnablement aux activités de la communauté—raisonnablement et non pas un minimum.

Deuxièmement, nos études et nos travaux en général nous ont convaincus que la position sociale et le sexe passaient avant toute considération d'âge pour déterminer le statut des personnes âgées. Ainsi, les inégalités qui accompagnent la vieillesse ne sont pas principalement seulement fondées sur l'âge.

Pour rendre cela plus concret, disons que la situation d'une personne âgée est parallèle à sa situation dans le monde du travail. Je vais vous donner deux exemples qui sont simples et même simplistes: les pauvres ont tendance à rester pauvres, les femmes restent des femmes et, dans les deux cas, c'est un handicap quand on parvient à la vieillesse.

Pour conclure cette introduction, je peux dire qu'après cinq ans de commissions diverses, d'études sur la réforme des pensions, le Livre vert a été une surprise, du moins pour nous, de même que ces audiences ont été une surprise. Nous avons donc des réserves sur les objectifs de cette commission, dans la mesure où ils diffèrent des objectifs des trois ou quatre commissions qui l'ont précédée depuis cinq ans.

J'ai constaté que le *Business Committee on Pension Policy* qui est un sous-groupe de l'*Association of Canadian Pension Management Group* a reconnu, je l'ai moi-même entendu, qu'à la suite des critiques contre le secteur privé à l'occasion de la conférence nationale sur les pensions il y a quelques années, on lui aurait donné l'occasion d'introduire des réformes dans les

[Text]

they could do to reform private pensions and that was part of the rationale, perhaps, for giving the green paper as a chance to respond. This may be so. Regardless of whether it is or it is not, I think the private insurance industry probably would be reasonably happy with the green paper and what it said, both with the tenor and the scope of the green paper; the tenor because we tend to find it very much a status quo document because we think the debate which the green paper is meant to encourage, is in fact and in some ways, prescribed. We think alternative principles, as opposed to alternative mechanisms for applying the same principles, have been discouraged. It has been mechanisms rather than principles which the green paper has encouraged discussion of.

So we were asked to address ourselves to the five points laid out in a letter the chairman sent to our president a month or two ago. Those five points, just briefly to restate them, are: the method of inflation protection for employer pension plans; proposed changes in survivor benefits for C/QPP; the issue of expanding mandatory pension arrangements; financing the CPP; proposals to overcome the problems facing women.

To address those five points, in that they were numbered one through five and without attributing too much influence to that, we assume there is some kind of implicit rank order attached to that. Given that implicit assumption we do not think there is . . .

The Chairman: There was no intended order.

Dr. Tindale: Okay. Well, we saw it as being mildly implicit.

In any case we would like to reorganize the points a little bit. We found that the subject content linkage between those five points was somewhat hard to follow, especially with reference to numbers two and five. Number two talks about survivors' benefits, number five about the problems facing women. We think the two overlap considerably and in fact you might even argue that number two is a sub-set of number five, given that most survivors are in fact women. So we could not quite understand why they were not at least linked sequentially or made part of the same point.

As well, to return to the rank order, remembering that our criterion for decisions was "meeting the needs of the aged", we think public plans are better vehicles than private plans, so we placed the third point in the first position, which gives us then a revised order of your five points. Our revised order would be to discuss, as most important, the issue of expanding mandatory pension plans which was originally number three; secondly, the financing of CPP, which was originally number four; thirdly, the issue of women and pensions, which was numbers two and five; and fourthly, the method of inflation protection for employer-sponsored plans, which was originally number one.

[Translation]

régimes privés. C'est peut-être pour cette raison que le Livre vert est devenu une occasion de répartition. C'est possible. Quoi qu'il en soit, j'imagine que l'industrie privée des assurances doit être assez satisfaite du contenu du Livre vert, de sa portée. De son contenu, parce que ce document maintient dans l'ensemble le *statu quo* qu'il encourage dans certains cas, qu'il impose dans d'autres. En fait, on ne cherche pas à trouver de nouveaux principes, mais plutôt à appliquer différemment les mêmes principes. C'est une affaire de mécanisme plus qu'une affaire de principe pour le Livre vert.

Votre président nous a donc envoyé une lettre il y a un mois ou deux, nous demandant de réfléchir à ces cinq points principaux. Je vais les rappeler très rapidement: méthode de protection contre l'inflation dans les régimes de pensions des employeurs; modifications possibles des prestations au survivant dans le cas du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec; généralisation des pensions obligatoires; financement du Régime de pensions du Canada; propositions relatives aux problèmes des femmes.

Ces cinq points étaient numérotés de 1 à 5; sans vouloir attribuer trop d'influence à cela, nous supposons tout de même une certaine hiérarchie. Cela dit, nous ne pensons pas . . .

Le président: Ce n'était pas délibéré.

M. Tindale: Bon. Il nous a semblé que c'était presque implicite.

Quoi qu'il en soit, nous aimerions reposer le problème. Il nous a semblé que le fil logique entre ces cinq points était difficile à suivre, en particulier dans le cas des numéros deux et cinq. Le numéro deux parle des prestations au survivant, le numéro cinq, des problèmes des femmes. Il nous semble que les deux sujets se recoupent dans une large mesure et qu'on peut aller jusqu'à dire que le numéro deux est un élément du numéro cinq puisque, dans la plupart des cas, les survivants sont des femmes. Nous n'avons donc pas très bien compris pourquoi ces deux points n'ont pas été regroupés, ou du moins placés l'un à la suite de l'autre.

De même, toujours à propos de l'ordre de ces cinq points, et sans oublier que notre critère de décision a été fondé sur les «besoins des personnes âgées», nous avons conclu que les régimes publics étaient préférables aux régimes privés, et pour cette raison nous avons ramené le troisième point en première position. Vos cinq points se trouvent donc dans un ordre différent. Dans ce nouvel ordre, nous commençons par le point le plus important, celui de l'expansion des régimes de pension obligatoires que vous aviez placé en troisième place. En deuxième lieu, nous parlons du financement du Régime de pensions du Canada qui portait le numéro quatre; troisièmement, la question des femmes et des pensions, les anciens numéros deux et cinq; et, quatrièmement, la méthode de protection contre l'inflation dans les régimes des employeurs qui, au départ, était en première place.

[Texte]

I will now make some brief comments on each of those four points in order of ascending importance going from least important to most important.

• 1410

I would like to say something about inflation protection for employer plans—or why the private sector has argued it has difficulty making systematic protection of both the coverage and the inflation protection of their plans. We have ranked it in the last position for two reasons. First, because it only refers to those persons who are (a) in the labour force and (b) in an employee group which has an occupational pension plan. Therefore, it does not meet our single criterion for assessing pension reform. That is, it is not universal and cannot meet the needs of older persons who do not have access to such plans.

Secondly, just as the BCPP, I believe, reported to your committee, the private sector does not see itself as being able to reform its plans in such a fashion as to make both coverage and inflation protection mandatory. The partial improvements they are now recommending in the private sector are more a response to current political pressures than anything they would normally do on their own.

Because they fail to be universal in coverage and to be protected from inflation in a systematic way, we find private plans to be inadequate. We see them, therefore, in our vision of how we would like to see things develop, as being increasingly marginal. Rather, we would like to see public plans expanded.

With regard to number three, survivor's benefits and the issue of gender, we again return to our opening remarks and our conclusion that social conditions and gender in particular precede age as a determinant of the situation of older women. It is women who make up the great majority of survivors and who will continue to do so.

Our brief speaks to this relationship and makes specific proposals. Those are of a kind which support the recently implemented drop-out provisions for mothers and credit splitting in cases of relationship dissolution, while maintaining that the real issue is socially constructed gender inequality, regardless of age. To be concrete, as long as the gap between the wages earned by men and women continues to widen in favour of men, income inequality between men and women in later life will continue. So the primary issue for us is not that these women are older, but they are women. That is where the inequality needs to be first addressed.

With respect to financing the Canada Pension Plan, we would just remind ourselves that this is a policy choice and reflects priorities. It was a policy choice to fund CPP at 25% of AIW initially—the average industrial wage—and, likewise, it would be a policy choice if we should decide to fund the payment levels at 100% of the average industrial wage. Not that we are saying you should do that necessarily, but again it

[Traduction]

Maintenant, très rapidement, un certain nombre d'observations au sujet de ces quatre points en allant du moins important vers le plus important.

Je voudrais dire quelques mots sur la protection contre l'inflation dans le cas des régimes à cotisation patronale et revenir sur la raison pour laquelle le secteur privé a allégué des difficultés à assurer à la fois la couverture des employés et la protection contre l'inflation. Nous avons placé cela au dernier rang pour deux raisons: tout d'abord, cette question ne concerne que ceux qui font partie de la population active et les employés dotés d'un régime pour leur catégorie professionnelle. Ceci ne répond donc pas à notre critère unique d'évaluation de la réforme des pensions. C'est un régime qui n'est pas universel et ne peut donc répondre aux besoins de personnes âgées qui n'auraient pas la possibilité d'adhérer à ces régimes.

Deuxièmement, comme vous l'a fait savoir, je crois, le Régime des pensions de la Colombie-Britannique, le secteur privé ne pense pas être à même de réformer ses régimes de façon à rendre obligatoires à la fois l'adhésion et la protection contre l'inflation. Les améliorations partielles recommandées actuellement dans le secteur privé sont dues davantage à des pressions politiques qu'à une initiative spontanée.

Si nous jugeons les régimes privés insuffisants, c'est parce qu'ils ne sont ni universels ni systématiquement mis à l'abri de l'inflation. Si la situation évolue dans le sens que nous approuvons, nous n'envisageons pour eux qu'un rôle de plus en plus marginal, et préférons voir une expansion des régimes publics.

En ce qui concerne le numéro 3, à savoir la pension au survivant et le problème des sexes, nous ne pouvons que répéter nos observations préliminaires et notre conclusion, à savoir que les conditions sociales et, en particulier, le sexe, déterminent davantage que l'âge la situation de femmes âgées. Ce sont les femmes qui constituent la grande majorité des survivants et qui continueront à le faire.

Nous nous sommes penchés sur cette question dans notre mémoire et nous avons formulé des propositions précises. Nous sommes en faveur des dispositions de retrait récemment adoptées en faveur des mères et en faveur également du partage des crédits à la pension en cas de dissolution d'une union, tout en affirmant que le vrai problème est l'inégalité des sexes enracinée dans la société, sans considération d'âge. Je dirais, pour préciser, que tant que l'écart entre les salaires des femmes et des hommes continuera à se creuser en faveur de ces derniers, l'inégalité de leurs revenus respectifs à un âge avancé se perpétuera. La racine du problème, à nos yeux, ce n'est pas que ces femmes soient âgées, c'est que ce sont des femmes et c'est là qu'il convient d'abord de redresser cette inégalité.

Pour ce qui est du financement du Régime de pensions du Canada, nous nous devons de rappeler qu'il s'agit là d'un choix politique qui traduit des priorités. C'était à l'origine un choix politique que de financer le R.P.C. à 25 p. 100 du salaire industriel moyen et ce serait un choix politique de décider de financer les paiements à 100 p. 100 du salaire industriel moyen. Ce n'est pas que nous tenions à tout prix à ce que vous

[Text]

would be a policy choice. The mechanics we prefer for doing this would be taking a portion of income taxes out of the general revenues and redistributing those through CPP. However, we would again say that the issue is not rooted in income security in later life. As with gender, it is the inequalities which are not derived from individual differences, but rather are structural inequalities, unrelated to age.

Examples would include unemployment, regressive tax policies such as sales taxes, user fees on essential services, or wage controls.

Finally, with regard to the expansion of mandatory pension arrangements, we note in the green paper that we find the terminology to be somewhat loaded, and that it has an ideological bias. We are wondering at what point such plans as the CPP began to be termed as mandatory plans, as opposed to universal plans. We think the term "mandatory" is a denigrating term and tends to load the discussion in the first place. It is our view that this universality lies at the heart of the equity which is inherent in the CPP—relative to other plans, at least.

It is mandatory, but so are a lot of other things which are good for the larger community. We think that there are social principles for the protection of a larger community which are at stake here.

So, in order to ensure income adequacy for all Canadians with regard to CPP, we would recommend first of all a guaranteed annual income as the long-term mechanism for achieving the principle of equity and an adequate income in later life. In the shorter term, we would suggest that the Old Age Security function as an income floor by being raised to the aforementioned levels of adequacy.

Third, we would suggest that the CPP benefit, initially funded at 25% of the average industrial wage, was so funded under the assumption that people would supplement it with private plans and personal savings. We think the historical record has shown that people have been unable to do that in the past, and are currently unable to do that. We would therefore support an expansion of CPP to 50% of the average industrial wage.

To conclude, our objective has been to seek policy reform that meets the needs of income adequacies for all Canadians.

Secondly, we see this as developing most equitably in the public sector. In the short-term, this can be achieved by an expansion of OAS and the C-QPP; in the long-term, we support a guaranteed income plan that would cease to divide people by social position, by gender, and by age.

Thirdly, it is our position that a lot of the thunder and fury behind the debate over pension reform has quite a bit to do with the ultimate control of pension contribution funds as a source of investment capital. While we acknowledge that as a reality, it cannot be avoided because it is so contentious and because so much is at stake. We would argue that the control of those funds remain primarily in the public sector to ensure

[Translation]

le fassiez, mais encore une fois, il s'agit d'un choix politique. En ce qui concerne les modalités pratiques, nous donnerions la préférence à un prélèvement d'une partie des impôts sur le revenu et à une redistribution de ceux-ci par le truchement du R.P.C. Mais nous voudrions répéter que le problème n'est pas, pour l'essentiel, une question de sécurité du revenu pour le troisième âge; comme pour le sexe, il s'agit d'inégalités qui ne découlent pas de différences individuelles, mais qui sont structurelles et indépendantes de l'âge.

Nous en donnerions pour exemple le chômage, une politique fiscale régressive de taxes à l'achat, avec droits imposés à l'usager sur des services essentiels ou le contrôle des salaires.

Enfin, en ce qui concerne l'élargissement de dispositions rendant les régimes obligatoires, nous avons faire remarquer que la terminologie du Livre vert nous paraît quelque peu empreinte de préjugés idéologiques. Nous nous demandons à partir de quel moment des régimes comme le R.P.C. ont commencé à être appelés obligatoires, et non pas universels. Le terme «obligatoires» nous paraît dénigrant et fait partir la discussion dans une mauvaise direction. A notre avis, c'est l'universalité qui constitue le caractère équitable inhérent au R.P.C. en comparaison, tout au moins, avec d'autres plans.

Il est obligatoire, mais il en est de même d'une quantité d'autres choses qui sont bonnes pour l'ensemble de la communauté. Ce qui est en jeu ici, à notre avis, ce sont des principes sociaux pour la protection de la collectivité dans son ensemble.

Afin d'assurer à tous les Canadiens un revenu suffisant en ce qui concerne le R.P.C., nous recommanderions donc tout d'abord un revenu annuel garanti pour parvenir, à long terme, à faire respecter le principe d'équité et pour assurer au troisième âge un revenu suffisant. À court terme, nous proposerions que le R.S.V. serve de plancher de revenu et qu'on l'amène, à cet effet, au niveau considéré adéquat.

Nous soutenons enfin, en troisième lieu, que les prestations du R.P.C., ont été financées à l'origine à 25 p. 100 du salaire industriel parce qu'on s'est fondé sur l'hypothèse que les gens complèteraient ce régime à l'aide de régimes privés et d'épargnes personnelles. Or il s'est avéré que cela n'a pas été possible et que c'est encore impossible. Nous sommes donc en faveur d'un élargissement du R.P.C. à 50 p. 100 du salaire industriel moyen.

En conclusion, nous demandons une réforme qui permette d'assurer les besoins élémentaires de tous les Canadiens.

Cette évolution, d'après nous, peut se faire le plus équitablement dans le secteur public, par un élargissement du R.S.V. et du R.P.C./R.R.Q. à court terme et, à long terme, par un régime de revenu garanti qui cesse de créer des catégories de gens d'après leur situation sociale, leur sexe et leur âge.

Nous considérons également que les remous soulevés par la discussion sur la réforme des pensions sont liés, dans une grande mesure, avec la question de savoir qui détiendra, en fin de compte, les fonds provenant des cotisations pour s'en servir aux fins d'investissement. C'est une réalité que nous reconnaissons et qui est inévitable en raison de l'importance de l'enjeu. Nous pensons que la gestion de ces fonds devrait incomber, pour l'essentiel, au secteur public afin que les Canadiens, dans

[Texte]

universality and adequacy in income security for older Canadians.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Dr. Tindale.

Mrs. Havens: If I can make just a few supplementary comments, I think one of the imperative issues to be understood in the presentation is that, in fact, we are addressing policy issues in the broader scope than perhaps the green paper itself.

Secondly, we are concerned with income security for all ages. Gerontology is an interesting term, in that it is literally the study of aging, and aging starts at birth. Very often, gerontologists are assumed only to be concerned with older Canadians or older people.

I think it is in that broader context that the position on pensions is even more important. From that perspective, we would encourage the additional involvement of professionals who have the kinds of expertise which are in the the Canadian Association on Gerontology, and we offer to be of whatever assistance we can to your own committee and to other agencies which are currently dealing with pensions.

You may be interested to know that, in fact, many of our affiliate organizations in the provinces have been equally involved with the pension issue at the provincial level. So many of the associations across the country, provincially, have already been involved in the more local scene as well.

Can we answer any questions?

The Chairman: Thank you very much for your presentation this afternoon. You bring to it, actually, as you have mentioned, a different avenue with respect to pension reform in the country. I suppose in many ways yours is a much more sophisticated documentation of a presentation made this morning by a women's group, the Council on the Status of Women for Manitoba, who were calling for a guaranteed annual income and for having bridging mechanisms to provide for that period of time until we can get to the guaranteed annual income.

• 1420

Can I ask perhaps some questions? There is some concern about the burden that can be borne by future generations of Canadians in terms of that guaranteed annual income. Some have expressed some degrees of concern with respect to even a doubling, for instance, of the Canada Pension Plan, which according to the numbers that we have will ultimately, I suppose, require one generation of Canadians in the future—it depends where, I suppose—to use up 16% of their take-home pay to pay for that doubling of just the CPP alone. In your studies, because that is your background, you have evidently looked at other areas: for instance, the trend that is now emerging in the United States, where they are going to delay the age of entitlement to 67, phased in over the next two decades; I understand Italy in the last month is undergoing the same kind of re-evaluation of that burden. What kind of

[Traduction]

leur troisième âge, soient assurés d'un régime universel et d'un revenu suffisant.

Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur Tindale.

Mme Havens: Permettez-moi d'ajouter quelques mots. Ce qu'il faut bien comprendre, c'est que nous voyons les choses de plus haut que le Livre vert.

Il convient de noter ensuite que la sécurité du revenu est un problème qui nous préoccupe pour tous les âges. Le mot 'gérontologie' est intéressant au sens où il signifie l'étude du vieillissement, et celui-ci commence à la naissance. Or on considère très souvent que la gérontologie ne concerne que les personnes âgées, les Canadiens du troisième âge.

C'est dans ce contexte plus vaste que l'attitude adoptée en matière de pension devient encore plus importante. Nous serions en faveur, dans cette perspective, de faire intervenir des spécialistes de l'Association canadienne de gérontologie, et nous proposons nos services dans la mesure de nos moyens à votre propre Comité et à d'autres organismes qui se penchent actuellement sur la question des pensions.

Il est peut-être intéressant de constater qu'un grand nombre de nos organisations provinciales affiliées se sont également penchées sur cette question au niveau des provinces. C'est donc une question sur laquelle un grand nombre d'associations locales et provinciales sont déjà intervenues.

Est-ce que vous avez des questions à nous poser?

Le président: Ce que vous nous avez dit cet après-midi était très intéressant, et je vous en remercie. Vous projetez une nouvelle lumière sur la question de réforme des pensions dans le pays. A bien des points de vue, votre proposition rejoint celle qui nous a été faite ce matin par un groupe de femmes, le Conseil consultatif sur la situation de la femme du Manitoba, qui réclamait un revenu annuel garanti et des dispositions de transition pour assurer la soudure avec la période où le revenu annuel sera garanti, et votre proposition est beaucoup plus complexe et détaillée.

Puis-je poser des questions? Ce revenu annuel garanti pose certains problèmes, car il y a une limite au fardeau que peuvent supporter les générations futures des Canadiens. À des degrés divers, certains s'inquiètent même déjà d'une hausse qui pourrait même faire doubler les cotisations au Régime de pensions du Canada ce qui, selon les chiffres mis à notre disposition, obligera une génération de Canadiens à l'avenir de mettre de côté 16 p. 100 de leur salaire net dans le but uniquement de financer cette hausse du Régime de pensions du Canada. Dans les études que vous avez faites, puisque c'est là votre domaine, vous vous êtes penchés de toute évidence sur d'autres éléments comme, par exemple, la volonté aux États-Unis de retarder l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 67 ans, ce qui se fera progressivement au cours des 20 prochaines années. D'autre part, je crois que ces temps-ci, l'Italie réévalue

[Text]

research has gone on in other countries that determines that load? There is no sense comparing, let us say, Canada to Sweden or to West Germany unless we start taking out and just decide on common denominators. Have there been any comparative studies done to be able to determine what that burden could be, and what causes a generation of people to decide suddenly the burden is too great?

Dr. Tindale: I would comment just on the burden in general, and then perhaps defer to Mrs. Havens to talk about a comparative context.

In terms of the burden related to a guaranteed annual income scheme, part of the assumption that goes with that is that it would end the need to have a number of the other income transfer schemes that we presently have: mother's allowance, welfare, unemployment insurance. All those things would be subsumed under a general plan, so the costs currently attached to those plans would be part of the payment of a guaranteed scheme. So we do not see it as being generally a larger burden than is currently in place, unless you are then talking about demographic changes—then there is a shift inter-generationally. But in terms of the cost of running a guaranteed annual income scheme, we do not see it as being that much more expensive—or more expensive, necessarily—than the collection of previous transfer schemes we have at the moment.

The Chairman: Dr. Tindale, have there been studies done in Canada? I know this was an idea of Marc Lalonde's back in 1977, mid-1970s; there was talk of it at the time. There would be elimination, I suppose, of a great deal of our civil service, who are up to their eyes in the administration of these programs. Have there been studies done on how many jobs we could eliminate—or a cost analysis done?

Dr. Tindale: The plan I am most aware of is perhaps the minimum income guaranteed scheme that was in Manitoba, which perhaps you could comment on better than I could.

Mrs. Havens: It is ironic you ask about guaranteed annual income in Manitoba, of course. The Mincome scheme, as it was known in Manitoba, in fact found that there were a number of people who had been traditionally unemployed. Incidentally, I would point out that since the data from that study was so massive it is still in the process of being analyzed and studied further and more and more things are being teased out all the time. But it was the experience with that particular demonstration project that a vast proportion of those people who had been unemployed—traditionally unemployed, if you will, or chronically unemployed—in fact sought and maintained employment during the period of the guaranteed income experiment.

Once that demonstration ceased, they went back on unemployment, a portion of that rationale of course being that their unemployment benefits were not being jeopardized or they were not being added on to welfare by virtue of the guaranteed income experiment. In other words, they could

[Translation]

également sa situation. Quel genre d'études ont été effectuées dans d'autres pays dans le but de déterminer l'importance de ce fardeau? Il est inutile de faire des comparaisons entre, disons, le Canada et la Suède ou l'Allemagne fédérale à moins que nous n'ayons des dénominateurs communs. Des études comparatives ont-elles été faites dans le but de déterminer l'importance de ce fardeau et qu'est-ce qui pousse une génération à décider que le fardeau est soudainement trop important?

M. Tindale: Je parlerai uniquement de cette question de fardeau puis je demanderai à M^{me} Havens de bien vouloir nous parler des études comparatives qui ont été faites.

Pour ce qui est du revenu annuel garanti qui créerait un fardeau supplémentaire, on pense en général que cela permettrait de supprimer un certain nombre d'autres allocations diverses qui existent actuellement comme, par exemple, les allocations familiales, l'assistance-sociale, ou l'assurance-chômage. Toutes ces allocations seraient regroupées sous un régime général, si bien que les coûts de ces régimes feraient partie du versement d'un revenu garanti. Par conséquent, le fardeau ne serait pas plus grand qu'il ne l'est actuellement à moins que vous ne parliez de changements d'ordre démographique et il s'agit alors là d'un transfert entre générations. Mais pour ce qui est du financement d'un revenu annuel garanti, il ne reviendrait pas plus cher que l'ensemble des autres allocations qui existent actuellement.

Le président: Des études ont-elles été faites à ce sujet au Canada, monsieur Tindale? Je sais qu'il s'agit-là d'une idée lancée par Marc Lalonde vers le milieu des années 1970, on en parlait à cette époque. Je suppose que cela entraînerait la suppression d'un grand nombre d'emplois publics surchargés par l'administration de ces programmes. Des études ont-elles été effectuées sur le nombre d'emplois qui seraient alors supprimés? Une analyse des coûts a-t-elle été faite?

M. Tindale: Le seul plan dont je sois au courant serait peut-être le salaire minimum garanti qui existait au Manitoba et vous êtes sans doute mieux placé que moi pour en discuter.

Mme Havens: Il est quelque peu ironique que vous demandiez des renseignements à propos du revenu annuel garanti au Manitoba. Le plan *Mincome* puisque c'est ainsi qu'il s'appelait au Manitoba, avait permis de constater qu'il existait un certain nombre de gens qui avaient toujours été chômeurs. D'ailleurs, je voudrais préciser que les renseignements tirés de cette étude étaient tellement nombreux que leur analyse n'en est toujours pas terminée et que d'autres renseignements sortent tout le temps. Mais ce projet pilote avait permis de constater qu'une proportion importante de ceux qui avaient toujours été chômeurs ou chômeurs chroniques, si vous voulez, avaient en fait réussi non seulement à trouver un emploi mais à le conserver pendant toute la période qu'a duré cette expérience de revenu garanti.

Dès que ce projet a été abandonné, ils sont redevenus chômeurs, puisque cette expérience ne leur enlevait pas leurs prestations d'assurance-chômage et que leur nom n'était pas ajouté à la liste des assistés sociaux. En d'autres termes, ils pouvaient travailler et en être récompensés sans être pour

[Texte]

work and be given credit for working without being penalized for it. So the marginal group became very actively involved in the labour market and then dropped out.

In fact if you have more people in the labour market and contributing to the gross national product through that process, you can in fact alleviate the burden by then having taxation as a mechanism whereby... —other than regressive taxes. So as a result you begin to even out the variations rather than make them more extenuating.

I would point out that the other issue—or two other related issues, not specifically to guaranteed annual income but to the broader issue in terms of the comparative issue—is that there is ample documentation available that the changing of retirement age by making retirement non-mandatory, which is a position that as you know we have previously taken before Parliament and Senate committees, in fact has reduced the average age of retirement; that is, it has dropped the age level rather than the fear that it will increase the age level. So from the labour force side of that argument there is that issue. Related to that is that those people who choose to stay on are not drawing doubly on the system, as has been occurring in some jurisdictions, depending on the way in which pensions are set up.

So there are a variety of those, if you will, minor adjustments in the system that are really rather major in terms of savings where they appear to be costs initially. We assume that anything that says guaranteed or mandatory or whatever is in fact heavily loaded in terms of cost; actually they have produced savings.

On the issue in terms of comparisons, the guaranteed annual income experiments that existed in the U.S. at approximately the same time as the Mincome experiment—or preceding the Mincome experiment here—went out as a draw. Those that had built-in support systems in fact wound up showing positive benefit to the guaranteed annual income; those that sort of threw it out on the market place and said do your own thing, without any support system to change the orientation and philosophy of the people who were being expected to produce on the basis of guaranteed annual income failed. I think we could say that about any program. You try something new, and if you do not support it structurally you doom it to failure. France has had devastating problems in terms of pensions primarily based on demographic shifts.

So when a generation decides the burden is too great, it tends to be related more to factors of unemployment in the labour force generally and factors of the age distribution of that labour force much more than it does to the cost. The issue comes down again ultimately to bearing the cost now or later. There is no likelihood that we will not support older people from generation to generation to generation. We have a choice of phasing that out over a longer time period, and therefore at a lesser burden at any given time, or to in fact be hit 20, 30, 40 years from now—really being hit 40 years from now with the baby boom—and having to increase taxation tremendously.

The Chairman: I just want to ask two basic questions, because you have a very interesting paper. People mentioned this morning... You take our generation right now—we are

[Traduction]

autant pénalisés. Ce groupe marginal est devenu soudain très actif sur le marché de l'emploi pour ensuite redevenir chômeurs.

En fait, si davantage de gens contribuent au produit national brut en ayant un emploi, on peut en fait alléger le fardeau en recourant à l'impôt au lieu d'avoir un impôt dégressif. C'est ainsi qu'on arrive à niveler les variations au lieu de les accentuer.

Je voudrais également vous faire remarquer, mais mon observation ne porte pas précisément sur le revenu annuel garnati mais plutôt sur les études comparatives, que de nombreux documents montrent que la modification de l'âge de la retraite qui deviendrait non obligatoire, position, comme vous le savez, que nous avons déjà prise devant des Comités de la Chambre des communes et du Sénat, a en fait réduit l'âge moyen de la retraite; en d'autres termes, les gens ont tendance à prendre une retraite anticipée plutôt que le contraire. Voilà ce qu'on peut dire pour le côté main-d'oeuvre. Ce qu'il convient également de souligner, c'est que ceux qui décident de continuer à travailler ne profitent pas doublement du système, comme cela a été le cas dans certaines juridictions, mais cela dépend de la structure des pensions.

Il y a donc toute une série de rajustements mineurs que l'on pourra apporter au système, rajustements qui constituent en fait d'importantes économies alors qu'au départ, on aurait pu penser que les frais seraient plus nombreux. On suppose au départ que tout ce qui est garanti ou obligatoire va multiplier les frais, mais en fait cela permet de faire des économies.

Pour ce qui est des études comparatives, les expériences portant sur le revenu annuel garanti qui se sont déroulées aux États-Unis à la même date que l'expérience *Mincome*, ou avant, n'ont rien donné. Lorsqu'il y avait soutien intégré, le système de revenu annuel garanti en sortait vainqueur alors que lorsqu'on a laissé aux gens le champ libre pour faire ce qu'ils voulaient, sans système de soutien permettant de modifier la pensée de ceux dont on attendait des résultats, ce système a été un échec complet. Je crois qu'on pourrait en dire autant pour n'importe quel programme. Lorsqu'on lance quelque chose de nouveau sans support ni structure, l'échec est certain. La France, par exemple, a eu d'énormes problèmes lorsque son système de retraite était fondé en majeure partie sur les changements démographiques.

Par conséquent, lorsqu'une génération décide que le fardeau est trop important, cette décision est davantage liée au taux de chômage au sein de la population active et à la répartition par groupe démographique de cette population beaucoup plus qu'aux coûts. On en revient à se demander une fois de plus s'il vaut mieux assumer les coûts maintenant ou plus tard. Rien ne permet de penser que nous n'aiderons pas les personnes âgées génération après génération. Nous pouvons étaler ce fardeau ou alors faire face, dans 20, 30 ou 40 ans, à une nouvelle explosion démographique, ce qui aurait pour but d'augmenter de façon considérable l'impôt.

Le président: Je voudrais vous poser deux questions fondamentales, car votre document est très intéressant. D'ailleurs, on en a parlé ce matin. A l'heure actuelle, notre

[Text]

only contributing 3.6% to the Canada Pension Plan, and taxation in Canada I suppose is probably about at the same level as in other OECD countries. Yet we cannot even find . . . We ask this question of people: Why is it that we are having a difficult time even finding just \$7 billion to bring up the guaranteed income supplement to 17% of average industrial wage and the OAS to 25% of the AIW? That is what it would cost.

Now, if a government were to come in tomorrow and say we are going to raise \$7 billion in increased taxes to pay for just this level—we are not talking of the 8% and 10% level that is going to be 35 or 40 years from now—if we are having difficulty politically now doing that, what makes you think we would be able to do it 30 years from now, when it is going to be that much more difficult? I just do not understand, if we are having this difficulty finding money now, how we are going to find it if we double the CPP and not fully fund it at some point ahead of time.

Dr. Tindale: Can I make one comment? Certainly you can add whatever you like.

• 1430

In terms of the principles behind our advocating a guaranteed annual income scheme, certainly any particular component of a guaranteed annual income scheme would be subject to whatever the state of the art is at the time, and we see it as the long-term goal. The different principles of distributions are what really motives our thinking on different policy reforms. We argue in that brief that the pre-social welfare legislation was based on conditional welfare for the few, or that sort of catch-as-catch-can . . . involuntary systems, charity, almsgiving and things of that sort. What has characterized social welfare, since the inception of social security and unemployment insurance and things of that sort in the late 1920s and 1930s, and since then, has been what we call minimum welfare for the many; that is, some guarantee of minimum levels of support. And we argue that that is still what is motivating pension reform and other sorts of social welfare legislation now.

We are arguing a move towards a third principle, that of what we label as distributional justice for all—this sense of equity. Again, we argue that it looks at things outside of just older age situations—gender inequalities, social class inequalities and so on.

So in moving towards that, we think the motivating principle behind it involves some shifting of priorities in terms of any sort of government collection of tax revenues or other revenues. I would think, rather than sort of having a completely additional \$7 billion to collect, part of that money could be obtained through a reordering of priorities for spending moneys we already have. That means spending less in perhaps some other areas and spending more in some of these social welfare areas. So it would not be a straight add-on cost.

The Chairman: I would like to comment.

[Translation]

génération ne cotise que 3,6 p. 100 au Régime de pensions du Canada et le niveau fiscal du Canada est, je suppose, semblable à celui des autres pays de l'OCDE. Et pourtant nous posons la question suivante aux gens: pourquoi avons-nous tant de difficultés à trouver 7 milliards de dollars pour faire passer le supplément du revenu garanti à 17 p. 100 du salaire moyen dans l'industrie et la sécurité de la vieillesse à 25 p. 100 de ce même salaire? Voilà ce qu'il nous en coûtera.

Or, si un gouvernement devait nous dire demain que nous allons augmenter l'impôt pour avoir ces 7 milliards de dollars et financer ce régime, et là nous ne parlons même pas des 8 ou 10 p. 100 qui seront le niveau atteint dans 35 ou 40 ans . . . Si maintenant nous avons des difficultés à trouver cet argent, qu'est-ce qui vous fait penser que nous pourrions le faire dans 30 ans alors que ce sera encore plus difficile que maintenant? Je ne comprends pas; si nous avons maintenant tant de difficultés à trouver cet argent, comment allons-nous le trouver à l'avenir si nous doublons les cotisations au Régime de pensions du Canada et si nous ne le capitalisons pas entièrement à un moment donné ou à un autre?

M. Tindale: Puis-je faire une observation? Il est certain que vous pouvez ajouter tout ce que vous voulez.

Pour ce qui est des principes sous-tendant un revenu annuel garanti quelconque, n'importe quel élément de ce plan dépendrait de ce qui serait offert à cette époque et d'ailleurs, il s'agit là d'un objectif à long terme. Le principe de la répartition est en fait ce qui motive notre opinion sur toutes ces réformes différentes. Nous disons, dans notre mémoire, qu'auparavant, la législation «présociale» était fondée sur la distribution d'allocations fortuites à quelques-uns, comme la charité, l'aumône et des tas de systèmes de ce genre. Or, depuis la création de la sécurité sociale, de l'assurance-chômage et de toutes ces garanties à la fin des années 1920 et 1930 et depuis lors, une assistance sociale minimale pour le plus grand nombre est ce qui a caractérisé l'assistance sociale; en d'autres termes, une garantie d'un revenu minimum. Et nous prétendons que c'est là toujours le principe qui sous-tend toute réforme des pensions et toutes autres modifications à la législation sociale.

Nous préconisons un troisième principe, à savoir, une répartition équitable des revenus; nous mettons l'accent sur cette idée de justice. Il ne s'agit pas simplement de se pencher sur la vieillesse, mais sur les inégalités dues au sexe, à la classe sociale et ainsi de suite.

Pour y arriver, par conséquent, nous pensons qu'il faut modifier les priorités fiscales. Au lieu de devoir lever 7 milliards de dollars supplémentaires, on pourrait obtenir une partie de cet argent en modifiant les priorités de dépenses. On pourrait diminuer les dépenses dans certains secteurs et les augmenter dans le secteur de l'assistance sociale, par exemple. Ce ne serait donc pas une dépense nouvelle à ajouter.

Le président: Permettez-moi une observation.

[Texte]

This is what one gentleman mentioned. He said, do not worry about the year 2025. He might be right. We are having enough trouble forecasting the next six months, let alone the next 45 years. Basically, what he said was, do not worry about that level because the increased costs that are going to be required to—I suppose, service a more aged population—there should be a corresponding drop in the cost of society to children, educational systems, etc. That is the response that we had. Do you know, offhand, whether that has been true in other countries where you have that aging? Was there a corresponding drop?

What I have witnessed as a trend, for instance, in Ontario—I am only familiar with that area because my children go to school there. My school taxes have not gone down, even though the number of children in the school system has decreased tremendously. We, as parents, said to the school boards: We would prefer quality of education versus quantity. We want the teacher-pupil ratio to be smaller. So there was not that corresponding savings. I just wonder, from an academic standpoint, if there is any study you can point me to that would say: Do not worry about the year 2025, because whatever increased cost goes there, we are going to have a corresponding decrease somewhere else.

Dr. Tindale: I will just make a brief comment and you could elaborate.

What that gentleman you were speaking about earlier, I think, was referring to is what they call a dependency ratio. There is an overall dependency ratio, but there is also a youth and an old age dependency ratio, and he is arguing that the decline in the youth dependency ratio will balance out against the increase in the old age dependency ratio. When they say dependent, they simply mean people eligible for working. So that is where they are arguing that the cost will balance out. The proportion of that population which is unable to work because of its youth will be smaller and balance out against that proportion of the population which is too old to work and produce. On that basis, they argue it equalizes.

The only source of concern, given that rough equalization, is that with the older population you will tend to have larger health care costs and things of that sort. But they argue that there will be no dramatic change in the proportion of the population able to contribute to the production of goods and services from 1976 to 2030 roughly. And on that basis, we should not have a huge cost burden.

The Chairman: Mrs. Havens.

Mrs. Havens: There are statistics, particularly out of Germany, although also out of Sweden and out of France. Those are the three countries in particular which point to the fact that there is, in fact, a lower cost being associated with youth at the present time.

They are in an advanced stage, if you will; that is, their demographic change is about 10 to 20 years ahead of our own. So they have already had a far more aging population than we have yet experienced. Their experience would tend to indicate

[Traduction]

C'est ce qu'a proposé quelqu'un. Il nous a dit de ne pas nous inquiéter de l'an 2025. Il a peut-être raison. Or, nous avons déjà suffisamment de difficulté à prévoir ce qui va se passer au cours des six prochains mois sans parler des 45 prochaines années. Il nous a dit, *grosso modo*, de ne pas nous inquiéter de ce fardeau, car l'augmentation des dépenses requises pour aider une population plus âgée sera compensée par une diminution du coût, pour la société, de l'éducation des enfants, de l'enseignement et ainsi de suite. Voilà ce qu'il nous a répondu. Savez-vous si on constate ce même phénomène dans les autres pays où ce problème se pose? Y a-t-il eu une baisse correspondante?

Je peux vous parler, par exemple, de l'Ontario car mes enfants y vont à l'école. Les taxes scolaires n'ont pas diminué alors que le nombre d'enfants qui fréquentent l'école a fléchi considérablement. En tant que parents, nous avons dit au conseil scolaire que nous préférierions un enseignement plus qualitatif que quantitatif. Nous voulons que le nombre d'élèves par rapport à l'enseignant diminue. Il n'y a donc pas eu d'économie. Des études ont-elles été faites à ce sujet qui me permettraient de ne pas m'inquiéter de l'an 2025, car toute augmentation des frais sera compensée par une diminution correspondante ailleurs?

M. Tindale: Je voudrais simplement faire un bref commentaire et vous pourrez reprendre après moi.

La personne dont vous parliez tout à l'heure faisait allusion, je crois, au taux de dépendance. Il existe un taux de dépendance global, mais il existe également un taux de dépendance des jeunes et des personnes âgées et il vous disait que la baisse du taux de dépendance des jeunes compensera l'augmentation du taux de dépendance des personnes âgées. Par dépendance, on entend ceux qui ne peuvent travailler. Donc c'est là où les frais s'équilibreront. La part de la population qui ne peut travailler en raison de sa jeunesse diminuera et sera compensée par la part de la population qui sera trop vieille pour travailler. Pour eux, c'est l'équilibre.

Le seul ennui, c'est que cette population plus âgée aura tendance à avoir des frais médicaux plus élevés et ainsi de suite. Mais les tenants de cette théorie disent qu'il n'y aura pas de modification sensible du nombre de personnes pouvant contribuer à la production de biens et services de 1976 à 2030 environ. Et ainsi, les frais ne devraient pas être très élevés.

Le président: Madame Havens.

Mme Havens: Il existe des statistiques qui ont été publiées en Allemagne, en Suède et en France. Ce sont là les trois pays où on constate une diminution des frais associés à la jeunesse.

Ces pays en sont à un stade plus avancé, si vous voulez; en d'autres termes, ils sont 10 ou 20 ans en avance par rapport à nous. Donc, leur population est déjà beaucoup plus âgée que la nôtre. Les études montrent que des économies sont effective-

[Text]

that there are true savings, quite apart from the fact of wanting to maintain the smaller classrooms, etc.

I would point out that there will not be true savings until schools are closed. In other words, if you have schools operating with small numbers, you will have more expense than you have with large classrooms. The unfortunate reality of economy of scale operates in the educational system to a far greater extent than it does in the health system, which is one of the concerns. But there would certainly be true savings if we follow any of the evidence already in from countries who are older. So, in fact, the issue is of that nature.

The other thing is that if you introduce the changes gradually and starting right now, you are introducing them at a time when we are not yet faced with that high percentage of older population. So you have the opportunity of doing it gradually and of having the burden be very small in any one year and against any one cohort, as opposed to being hit with the whole tax bill, if you will, in the year 2026, 2031.

The Chairman: That is why I wanted you to put it on the record. Thank you.

Dr. Tindale.

Dr. Tindale: The position of being a parent and asking for an increased quality of education once the numbers go down, that in itself is a policy choice. So if the burden did not decrease, as we would expect, in 2030, it would be as a result of more heavily weighting the expenditures on a youth-dependent population. So, if there were any blame to be attributed, it would have to be to that changed policy choice and to a youth-dependent population, not the older population, as having been the main source of it.

Again, even if the education costs remained artificially high, or at least changed because of a social policy choice, we would expect the health care costs to shift as a direct saving on youth population and be available for an older population health care cost.

The Chairman: Fair enough. Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to say how much I enjoyed this brief in terms of broadening the debate on pensions. I think you are quite correct in sort of maintaining that the green paper has tended to focus the debate on pensions on those aspects that are enunciated in the green paper: inflation protection, expansion, mandatory expansion of private versus Canada Pension Plan. I suppose to some extent we have not had the philosophical debate that may be required around this whole pension scheme. We have not had it yet; we may have it when we start writing the report, so your submission today is one that I welcome anyway.

The Chairman: Your last question, Mr. Miller.

Mr. Miller: It explains basically that what we are attempting to do through the pension system is something much broader than that, in terms of the working conditions throughout an individual's working life. Your brief has pointed that out very well.

[Translation]

ment réalisées, mises à part toutes considérations portant sur le maintien de classes plus petites, etc.

Je voudrais vous dire néanmoins qu'il n'y aura pas d'économie tant que les écoles ne seront pas fermées. En d'autres termes, si les classes sont plus petites, les frais seront plus importants que si elles étaient plus grandes. La triste réalité des économies d'échelles est plus importante dans le système éducatif que dans le système de santé, ce qui est préoccupant. Mais nous pourrions réaliser des économies si nous suivions l'exemple des pays dont la population est déjà plus âgée. Voilà où se trouve en fait le cœur du problème.

D'autre part, si les changements se font progressivement et maintenant, ces changements se feront à une époque où notre population n'est pas encore très âgée. Vous avez donc l'occasion d'apporter ces modifications progressivement et d'étaler le fardeau au lieu d'avoir à faire face à un énorme fardeau fiscal en 2026 ou en 2031.

Le président: C'est la raison pour laquelle je voulais que vous le disiez clairement. Merci.

Monsieur Tindale.

M. Tindale: En fait, vous faites un choix lorsque vous demandez, en tant que parent, un enseignement plus qualitatif que quantitatif. Donc, si le fardeau ne diminuait pas, comme nous nous y attendrions en 2030, ce serait parce que les dépenses attribuées à la jeunesse seraient plus importantes. Par conséquent, s'il devait y avoir blâme, il faudrait s'en prendre à ce choix et aux jeunes et non pas à la population plus âgée.

Je le répète, même si le coût de l'enseignement devait demeurer artificiellement élevé, ou devait du moins changer en raison d'un choix social quelconque, les frais médicaux changeraient également, étant donné que la jeunesse coûterait moins, ce qui permettrait de mettre cet argent à la disposition des plus âgés.

Le président: Cela me semble juste. Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président. Je voudrais vous dire que j'ai beaucoup apprécié ce mémoire parce qu'il a permis d'élargir le débat sur les pensions de retraite. Je pense que vous avez tout à fait raison de dire que le Livre vert a centré le débat sur les éléments qui y étaient énoncés, à savoir, la protection contre l'inflation, l'élargissement, l'élargissement obligatoire des pensions de retraite du secteur privé par rapport au R.P.C. Or, nous n'avons pas eu de débat théorique sur cette question. On le fera peut-être lorsque nous commencerons à rédiger notre rapport, et c'est pour cette raison que votre mémoire est important.

Le président: Une dernière question, monsieur Miller.

M. Miller: En fait, nous essayons de faire autre chose que de simplement modifier le système des pensions de retraite en nous attardant sur les conditions de travail d'un individu au cours de sa vie active. Votre mémoire l'a énoncé très clairement.

[Texte]

I will just ask a couple of questions, because I want to take some time to study your brief in some more detail.

What do you see the CPP doing for future pensions? You indicate that you see an expansion of the CPP. Do you see that as being a distribution of resources through the pension system, and what benefits do you see . . . in meeting the needs of retired individuals?

Dr. Tindale: You can start and I will add to it; how is that?

Mrs. Havens: I think one of the major issues is that the expansion of CPP/QPP will in fact offset, if you will, the burden of GIS. It is not meant to eliminate OAS, as OAS is not truly pension anyway. That is a "demi-grant" given, if you will, for having attained an age, and you can argue that one on a totally different issue. But in terms of the cost to the system, if you take the CPP being expanded, you are in fact addressing the issue of all those in the labour force in terms of having that baseline of immediate vesting, of portability, of universality, and to a large extent, distributional justice within that sector. There is also the issue of therefore not having to rely on being in a position of constantly supplementing what is the OAS level and non-existent or minimal CPP levels.

• 1440

So, in a sense, that becomes part of the reason why we are saying you do not necessarily experience large cost increases. After all, you are trading off GIS, which is federally funded, with CPP and QPP increases, which are only in part federally funded. After all, basically it is a contributory system. That is where I think you look at the relationship between those two entities.

Dr. Tindale: I would agree with that. I would just add, I think, that we do argue that the old age security does exist as an income floor and should provide something closer to adequate levels of income than its current bare subsistence level, until such time as something like a guaranteed annual income scheme should come into place.

After all, as effective or as more equitable as we can make CPP, there are still large minorities of the population for whom CPP will not be terribly useful. There is that number of women who do not work outside the home; there are all those people who suffer severe dislocations through unemployment, through seasonal work, through occupational hazards, and through things of that sort which take them out of the workforce and for which CPP is not really a large factor. We would like to see some kind of guarantee of something approaching adequacy through old age security, and which CPP would then take you beyond.

[Traduction]

Je voudrais simplement vous poser une ou deux questions, car je voudrais étudier votre mémoire davantage en détail.

Quel est l'avenir du Régime de pensions du Canada? Vous nous dites que vous préconisez l'élargissement de ce régime. Préconisez-vous une répartition des ressources à travers les régimes de retraite afin de répondre aux besoins des retraités?

M. Tindale: Allez-y et je terminerai; cela vous convient-il?

Mme Havens: Je crois qu'il est important de noter que l'élargissement du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec composera en fait l'augmentation du supplément du revenu garanti. Il ne s'agit pas de supprimer la sécurité de la vieillesse, étant donné que cette allocation n'est pas réellement une pension. Il s'agit en fait d'une espèce de demi-subsidation qui est accordée à quelqu'un pour avoir atteint un certain âge et on pourrait en discuter en long et en large. Mais si on examine l'élargissement du Régime de pensions du Canada sous l'angle des coûts que cela entraînerait, on aborde en fait la question de la dévolution immédiate, de la transférabilité, de l'universalité et également, dans une très grande mesure, d'une juste répartition des ressources au sein de la population active. En conséquence se pose également la question de ne pas devoir constamment apporter un supplément au SRG ou aux prestations au titre de Régime de pensions du Canada, qui sont parfois non existantes ou minimes.

Donc dans un sens, c'est en partie la raison pour laquelle vous dites qu'il n'y aura n'a pas nécessairement une grande augmentation des coûts. Après tout, vous remplacez le supplément de revenu garanti qui vient du fédéral par des augmentations au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec, qui viennent seulement en partie du Trésor fédéral. Enfin, il s'agit fondamentalement d'un système participatif. À mon avis, c'est dans ce sens que vous voyez un rapport entre ces deux entités.

M. Tindale: Je suis d'accord avec vous. J'ajouterai toutefois que nous pensons que la sécurité de la vieillesse constitue un plancher de revenus qui devrait permettre aux bénéficiaires d'avoir un niveau de revenu suffisant, par comparaison à ce qui existe à l'heure actuelle où les prestations permettent tout au plus de survivre, et cela jusqu'au moment où il existera un mécanisme de revenu annuel garanti.

Au fond, pour aussi efficace et équitable que nous puissions rendre le Régime de pensions du Canada, il n'en reste pas moins qu'il y a encore des minorités importantes de la population pour qui le Régime de pensions du Canada ne sera pas d'une grande utilité. Il y a des femmes qui n'ont pas d'activités professionnelles, qui restent à la maison; il y a également tous ceux qui connaissent des arrêts ou des perturbations de travail, à cause du travail saisonnier, des accidents de travail, entre autres choses, qui les obligent à sortir des rangs de la main-d'oeuvre et pour qui le RPC n'est pas un facteur important. Nous souhaiterions que la pension de vieillesse puisse garantir des revenus suffisants auxquels viendraient s'ajouter des prestations du Régime de pensions du Canada.

[Text]

Again, there is an emphasis on eliminating the role which is currently played by GIS; we see this sort of means-tested supplement as offensive and a means of penalizing and stigmatizing those persons who are primarily victimized for reasons other than their own individual capabilities.

I guess I have some problems with current policies under six and five which have changed the indexing procedures on OAS to bring them in line with six and five. For those people for whom this creates a severe burden, the argument is that they will be supplemented through GIS. I would have some difficulty with any expansion of the role of GIS. I would rather see its role diminished, as opposed to increased.

Mr. Miller: That was going to be my next question. We have had a great deal of support, in a number of briefs that we have had, for increasing GIS in order to help a good number of people who are below the poverty line now. I am just wondering . . . I have stopped asking the question now, because I am not getting the answers I wanted from the witnesses.

The Chairman: You may have better luck today.

Mr. Miller: I am going to try it again. I think it is basically because of people's sensitivities to cost right now that, if we had an option of increasing the old age security, which is the universal aspect of our base pension scheme, as opposed to increasing GIS . . . After all, if we indeed increased GIS to those people living below the poverty line, we would then be taking in a great many more Canadians who require an income supplement. But then we are getting away, I think, more from the universality of the old age security, which, at one time, replaced about 20% of the average industrial wage. It is now down to 14% or 15%.

Your answer in your brief here is that there should be an old age security at some adequate level. Do you see that as something feasible in the foreseeable future, or is that part of your long-term range or intention of having an annual guaranteed income?

Mrs. Havens: Let me start. I am sure Joe will want to comment further.

The first principle, I guess, is to sort out what pension reform means to what category of people. That is, the reform of CPP, the expansion of CPP, the reform of the private pension system, or the reform in the long term to a guaranteed annual income will not have an impact on those people who are old today. Those people who have already left the labour force are not going to be affected by changes which you are making through the labour force for when that group becomes old.

[Translation]

De nouveau, on voudrait voir éliminé le rôle joué à l'heure actuelle par le supplément de revenu garanti; étant donné que ce supplément dépend des moyens financiers des personnes qui en font la demande, nous considérons qu'il est humiliant et en outre qu'il pénalise en stigmatisant les personnes qui, au premier chef, sont victimes de situations qui ne dépendent pas d'elles et qui n'ont rien à voir avec leurs capacités en tant qu'individu.

Je ne suis pas d'accord avec les politiques actuelles établies en vertu du programme des 6 et 5 et qui ont eu pour effet de modifier l'indexation des pensions de vieillesse conformément aux directives du programme 6 et 5. Pour ceux qui en subissent le contrecoup, on leur dit que ce manque à gagner sera compensé par une augmentation du supplément de revenu garanti. Je ne suis pas d'accord avec l'accroissement du rôle du supplément de revenu garanti. Je préférerais que le rôle du SRG soit moins important plutôt que le contraire.

M. Miller: J'allais vous poser ma question suivante à ce sujet. Dans plusieurs mémoires qui nous ont été soumis, leurs auteurs nous ont conseillé d'augmenter les prestations du supplément de revenu garanti pour venir en aide à un grand nombre de personnes qui vivent en-dessous du seuil de la pauvreté à l'heure actuelle. Je me demandais . . . J'ai arrêté de poser la question maintenant parce que je ne pouvais pas obtenir les réponses que je souhaitais des témoins.

Le président: Vous aurez peut-être plus de chance aujourd'hui.

M. Miller: Alors, je vais essayer une fois de plus. Étant donné la préoccupation des gens vis-à-vis des coûts à l'heure actuelle, si nous avions le choix d'augmenter la pension de vieillesse, qui est un élément universel de notre système de pensions, plutôt que d'augmenter le supplément de revenu garanti . . . Après tout, si nous augmentions les prestations de SRG pour ceux qui vivent sous le seuil de la pauvreté, nous viendrions de ce fait en aide à beaucoup plus de Canadiens qui ont besoin du supplément de revenu garanti. Mais si c'était le cas, nous nous écarterions, je pense, du caractère universel de la pension de vieillesse qui, à une époque, constituait un revenu de remplacement représentant approximativement 20 p. 100 du salaire industriel moyen. Ce revenu de remplacement n'est plus à l'heure actuelle que de 14 ou 15 p. 100.

Dans votre mémoire, vous dites qu'il faudrait que les prestations de pension de vieillesse soient suffisantes. Croyez-vous que cela soit possible dans un avenir proche, ou alors cette mesure cadre-t-elle en partie avec votre projet à long terme de donner à tous les Canadiens un revenu annuel garanti?

Mme Havens: Je vais commencer et ensuite je suis sûr que Joe voudra rajouter quelque chose.

Je pense qu'en premier lieu, il convient de bien penser à ce que signifie la réforme des pensions pour les différentes catégories de travailleurs. C'est-à-dire la réforme du Régime de pensions du Canada, son expansion, la réforme des systèmes privés ou une réforme à long terme qui donnera à tous les Canadiens un revenu annuel garanti, n'aura pas de retombées sur les Canadiens âgés à l'heure actuelle. Ces personnes en effet ont déjà quitté les rangs de la population active et ne

[Texte]

So, as for whether there should be a larger GIS, you may, in fact, of necessity have a larger GIS for individuals today because you have not the CPP—the changes through the system. But, if it is a choice between GIS and OAS, then OAS, because of its universality, must in fact take precedence as being supported—that is, an increase in OAS to be supported—because of its universality, because it is not means-tested, and because you do not have inequities structurally mandated as you have with GIS. So the position, if you will, today, would be, yes, to increase OAS, by all means, to try to make it adequate. After all, that is the only way you will get immediate universality.

But, in terms of the long range, GIS should cease to exist in terms of even the necessity for it. So we are speaking of two things in the system.

Dr. Tindale: I would not add a whole lot to that. That is pretty much what I would say, I think. Again, we are talking here primarily in terms of principles which we feel strongly about, and universality is one of them.

I would expect that perhaps some of the people you spoke to earlier did not have the same attachment to the concept of universality that we have. I think old age security probably can be increased in the shorter term without an enormous change in cost. Again, for me, it would be a reorientation of some of my government's spending priorities to make some of those changes at least. It would not be an enormous cost immediately. Again, the GIS does need to be eliminated as soon as it possibly can be.

Mr. Miller: Okay. I think maybe I just have one more question relating to that, and maybe relating to your whole question.

One of the concerns I think we do have is the use of the income tax system for incentives to saving. We had hoped to get a paper from the finance ministry to deal with how the income tax system is used to encourage people to save in their RRSP's or, as the green paper suggests, in an RPA.

Have you done any studies which indicate how the tax system is beneficial to one group, as opposed to another? Is this part of your sort of whole concern about the distribution of resources in Canada at the moment? Do you have any studies to indicate where that tax system is being used mostly?

Dr. Tindale: I am not sure that it is a comprehensive study in the sense you are talking about. We have some views on the way in which income tax policies are currently constructed to encourage things like RRSP's and things of that sort. But we would argue that, again, there are large minorities of the

[Traduction]

seront donc pas touchées par les changements que vous allez apporter, lesquels bénéficieront aux retraités de demain.

Donc, quant à savoir si le supplément de revenu garanti devrait être augmenté, on peut répondre que, par nécessité, on pourrait augmenter les prestations de revenu garanti aujourd'hui, parce que les modifications au Régime de pensions du Canada prendront du temps. Mais s'il s'agit de choisir entre le supplément de revenu garanti et la pension de vieillesse, je préférerais que l'on augmente les prestations de la pension de vieillesse, vu son caractère universel qui doit avoir préséance—à cause comme je l'ai dit de son caractère universel et étant donné que les prestations ne sont pas calculées compte tenu des revenus, et également parce qu'elles ne sont pas touchées par les inégalités structurelles qui sont celles du supplément du revenu garanti. Donc, maintenant, je répondrai oui, essayez à tout prix d'augmenter les prestations de vieillesse pour les rendre suffisantes. Après tout, c'est la seule façon d'assurer à tout le monde des revenus suffisants immédiatement.

Mais à long terme, il faudrait éliminer le supplément de revenu garanti dont la nécessité ne se justifierait même plus. Nous parlons donc de deux choses.

M. Tindale: Je n'ai pas grand-chose à ajouter à cela. C'est l'un dans l'autre ce que j'aurais dit. Je tiens à vous dire que, essentiellement, nous parlons de principes dont nous sommes convaincus et l'universalité est l'un d'entre eux.

Il est possible que d'autres témoins qui sont venus ici n'étaient pas aussi attachés que nous au concept d'universalité. Je pense qu'il est possible d'augmenter les prestations de vieillesse à court terme sans pour autant alourdir beaucoup les coûts. Pour moi, il s'agit d'une réorientation des priorités de dépenses du gouvernement. Cela n'augmenterait pas énormément les coûts immédiatement. Il faut éliminer aussi rapidement que possible le supplément de revenu garanti, je tiens à le redire.

M. Miller: Très bien. Il me reste une question qui touche à cela et peut-être à l'ensemble de la question que vous avez abordée.

Une des choses qui nous intéresse a trait à l'utilisation de la fiscalité comme incitation à l'épargne. Nous avons espéré que le ministère des finances nous soumette un mémoire qui aurait porté sur les modalités d'utilisation du système fiscal visant à encourager l'épargne des particuliers, soit en ouvrant un régime enregistré d'épargne-retraite ou un compte de pension enregistrée.

Avez-vous fait certaines études montrant comment la fiscalité peut bénéficier à un groupe par rapport à un autre? Vous intéressez-vous à cette question de la répartition des ressources au Canada pour l'instant? Avez-vous fait certaines études pour connaître comment la plupart des gens se servent des possibilités d'épargne qui leur sont données par la fiscalité?

M. Tindale: Je ne crois pas que l'on ait fait une étude détaillée de la fiscalité dans le sens dont vous parlez. Nous avons certaines idées quant à la façon dont les politiques fiscales sont conçues à l'heure actuelle pour encourager l'ouverture de régimes enregistrés d'épargne-retraite, entre

[Text]

population for which those are not viable alternatives because of their situation in the social structure. Therefore, for that reason, they do not come under the category of universal again. There are similar problems with RPA's, unless you make them a mandatory thing too.

So we would rather see one sort of systematic universal system, rather than a range of other options to try to fill in the gaps. The current income tax policies encourage greater deductions, the more money you have to declare as income. Therefore, it is not as progressive or as equitable as we would like it to be.

• 1450

Mrs. Havens: One other very brief comment that, if somebody has not read it into the record, perhaps might get there, is that in fact Canada is the most insured country and the most likely to use bank savings of any country in the world. So if in fact you are in a category that can afford to save, the RRSP may not be a necessary vehicle because of the pattern of savings already in existence in this country, and the differential impact of the income tax benefit of that becomes really a non-issue in terms of pension. So it is not a true incentive in terms of income tax except for a very small minority of the Canadian population. By withdrawing an RRSP tax benefit, you would not be discouraging savings if our historic evidence and present percentages of savers in this country maintains itself. We have no indication from any studies that that will change. It is an add-on to those that are already saving.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Mrs. Havens, Dr. Tindale and Dr. Blaikie, thank you very much for your presentation here today. As Mr. Miller has mentioned after a fair number of briefs it is enjoyable to get one that is different. Thank you for your different avenue you have given this afternoon and I, along with, Ted would like to reserve some time to review as well. Thank you for coming.

Mrs. Havens: Thank you. Feel free to call on us again if we can be of any help.

The Chairman: Can I now call on the National Advisory Council on Aging. There is Yhetta Gold, the president, and Alice Labelle.

I know you have been here since the beginning, so I do not have to . . . Welcome; I am sorry we are running a bit behind, but that is fine; we just maintain that as we are going.

[Translation]

autres. Mais nous tenons à dire à nouveau que, pour des minorités importantes au pays, ces moyens fiscaux ne sont pas utiles étant donné leur situation sociale. En conséquence pour cette raison, ces moyens ne peuvent être utilisés universellement par tous les Canadiens. Les comptes de pension enregistrés présentent des problèmes analogues à moins, bien entendu, que vous puissiez les rendre obligatoires.

Nous préférierions donc un système universel systématisé plutôt qu'une gamme d'options pour essayer de combler les écarts. Les politiques fiscales en vigueur à l'heure actuelle encouragent des abattements plus importants, mais par contre plus les abattements sont nombreux, plus il faut les déclarer au fisc comme revenu. En conséquence, ils ne sont pas aussi progressistes ou aussi équitables que nous le souhaiterions.

Mme Havens: Je voudrais faire un bref commentaire à ce sujet, au cas où personne ne l'ait dit, je tiens à dire que, en fait, le Canada est le pays le plus assuré et le plus susceptible de recourir à l'épargne bancaire que n'importe quel autre pays au monde. Donc, si en fait vos revenus professionnels vous permettent d'économiser, le régime enregistré d'épargne-retraite peut ne pas s'avérer un moyen d'épargne nécessaire, étant donné les modalités d'épargne qui existent déjà au Canada, et les avantages qui pourraient être retirés de l'utilisation des moyens fiscaux ne sont pas très importants en ce qui concerne les pensions. Donc, on ne peut pas dire qu'il s'agisse d'une véritable incitation sauf pour une très faible minorité de la population canadienne. En annulant les déductions fiscales rendues possibles par l'ouverture d'un régime enregistré d'épargne-retraite, on ne découragerait pas l'épargne si le nombre d'épargnants actuel au pays ne changeait pas. Les études qui ont été faites ne montrent pas que la situation va changer. Il s'agit d'un moyen supplémentaire à ceux qui existent déjà.

M. Miller: Merci.

Le président: Madame Havens, Monsieur Tindale et Monsieur Blaikie, merci beaucoup du mémoire que vous nous avez présenté aujourd'hui. Comme M. Miller l'a dit, après avoir entendu pas mal de mémoires, il est rafraichissant d'en voir un qui soit différent. Merci beaucoup de l'option différente que vous nous avez données cet après-midi et, avec Ted, je voudrais me réserver un peu de temps pour l'étudier. Merci beaucoup d'être venus.

Mme Havens: Merci. Si nous pouvons encore vous être d'une quelconque assistance, n'hésitez pas à vous mettre en rapport avec nous.

Le président: Je voudrais maintenant demander au représentant du Conseil consultatif national sur le troisième âge de s'approcher de la table. Madame Yhetta Gold, présidente, et Alice Labelle.

Je sais que vous êtes ici depuis le début, donc je ne dois pas . . . Je voudrais vous souhaiter la bienvenue, excusez-moi d'être un peu en retard sur mon horaire, mais ce n'est pas important, ce sont des choses qui arrivent.

[Texte]

Ms Yhetta Gold (President of the Council, National Advisory Council on Aging): Thank you very much for seeing us today and hearing us. The opportunity has come our way as a new council and we appreciate this opportunity. We will make every effort to keep to the time schedule and we will even attempt to shorten our comments to allow for as many questions as possible

The Advisory Council on Aging has been described to you in two briefs now, including its membership and its mandate. It was established in recognition of the changes in society which, for the first time, has such a large percentage of older persons. It was created in 1980 to keep under review the needs and problems of older people and to recommend remedial action; to liaise with national, provincial and local associations, institutions and groups involved in aging or representing the aged; to help in the dissemination of information and to publish reports and to stimulate public discussion on aging. The priorities for action state the concern for the old and their precarious financial position and identify the following areas for action.

First, the public education and learning opportunities inclusive of public views of the aging person and learning opportunities for older people. Secondly, health and social services for older Canadians inclusive of education and training of those who work with the elderly; service environments for the needs of the elderly; advocacy on their behalf, and research into matters and conditions affecting the elderly. Thirdly, retirement issues and income as they affect the elderly. This last area for priority action brings this national council on aging to your task force with a strong sense of interest and a strong commitment to influence changes.

The National Advisory Council on Aging has presented you with two briefs on pension reform. One in June and now another in September. The two briefs complement each other and attempt to amplify the opinions expressed by the council members. Neither of our briefs provides solutions. Both attempt to address the issue from our particular perspective—that of the human condition of the old and aging individuals. Both attempt to address both your goals and ours, which are not quite totally the same. In the first brief there was a clear expression of the support of the council for the increase of benefits to older people to assure that their living standard is not jeopardized and to maintain their income at a figure above the poverty level. The council stated that government benefits to older people in need, should be increased to at least the poverty line level recognized by Statistics Canada and taking into consideration regional difference in cost of living; that there should be regular periodic reviews of CPP and QPP pension plans, particularly the yearly maximum pensionable

[Traduction]

Mme Yhetta Gold (présidente du conseil, Conseil consultatif national sur le troisième âge): Merci beaucoup pour nous permettre de comparaître aujourd'hui, sachez que nous apprécions à sa juste mesure l'invitation que vous avez faite à notre nouveau conseil. Nous ferons tout ce que nous pourrions pour respecter l'horaire et, dans cet ordre d'idées, nous essaierons même d'abréger nos commentaires pour vous permettre de poser autant de questions que vous voudrez.

Les membres du Conseil consultatif national sur le troisième âge et son mandat vous ont été expliqués dans 2 mémoires. Le Conseil a été créé afin de prendre en considération les changements sociaux qui, pour la première fois, font qu'il y a un grand nombre de personnes âgées. Le Conseil a été créé en 1980 pour étudier les besoins des personnes âgées, pour recommander des mesures correctives, pour assurer la liaison avec les associations locales, provinciales et nationales, avec les institutions et les groupes qui s'intéressent au phénomène du vieillissement ou représentant les personnes âgées; pour contribuer à disséminer des renseignements sur les personnes âgées et pour publier des rapports ainsi que pour stimuler la discussion publique sur le vieillissement. Les priorités d'action du Conseil traduisent l'intérêt que nous portons aux personnes du troisième âge et à leur situation financière précaire et précisent les domaines dans lesquels il convient de prendre des mesures.

En premier lieu, dans le domaine de l'enseignement public et des possibilités d'apprentissage, y compris la façon dont le public voit les personnes âgées et les perspectives d'apprentissage pour les gens du troisième âge. Deuxièmement les services sociaux et de santé, y compris l'éducation et la formation de ceux qui travaillent avec les personnes âgées; les infrastructures de services destinées à répondre aux besoins des personnes âgées; leur défense, et la recherche dans les questions qui les touchent. Troisièmement, les questions de retraite et de revenu et leurs retombées sur les personnes du troisième âge. Ce dernier domaine a amené le Conseil consultatif national sur le troisième âge à vous présenter un mémoire dans lequel le Conseil, manifestant son grand intérêt pour les personnes âgées, s'engage fermement à essayer d'obtenir des changements.

Le Conseil consultatif national sur le troisième âge vous a soumis 2 mémoires sur la réforme des pensions. Le premier en juin et maintenant le deuxième en septembre. Ces 2 mémoires sont complémentaires et ont pour objet de donner plus de détails sur ce qu'ont dit les membres du Conseil. On ne trouvera dans aucun de ces mémoires de solution. Nous essayons d'aborder le problème selon notre angle de vue, c'est-à-dire celui de la condition humaine des personnes âgées. Dans ces 2 mémoires, nous essayons de discuter de vos objectifs et des nôtres, lesquels dois-je dire ne sont pas entièrement les mêmes. Dans le premier mémoire, le Conseil est résolument en faveur d'une augmentation des prestations versées aux personnes du troisième âge afin d'assurer que leur niveau de vie ne soit pas mis en danger et également afin qu'ils puissent avoir des revenus qui se situent au-dessus du seuil de la pauvreté. Le Conseil a déclaré qu'il faudrait augmenter les prestations versées par le gouvernement aux personnes âgées pour que celles-ci se situent au moins au seuil de la pauvreté

[Text]

earnings; that action should be taken to ensure that the intended benefits remain undiminished by inflation.

As well the council in the past has stated that all private pension plans should include early vesting privileges, portability, survivor benefits and a measure of protection against inflation, and that a method should be established to include as pensionable the drop-out years from the labour workforce. There was recognition of the importance of self-management. Individuals should be encouraged, through various avenues to invest for their own needs in later life. Any terms relating to mandatory retirement should be negotiated in the workplace with recognition that a flexible system should exist to provide employees with options.

The National Advisory Council on Aging is thus supporting the green paper when it states that it is important to guarantee a basic income to those without resources of their own; to ensure fair opportunities for Canadians to provide for their retirement years, and to enable Canadians to avoid serious disruption in their living standards upon retirement.

Two further points are made in regard to implementing the above. That it takes time and a graduated action is necessary, and that now is the time to begin. Two, that the proposed registered pension account could be the vehicle for the hard to pension—women, part-time workers, homemakers—even though there would be a need for tax support for this plan.

In the second brief, having introduced ourselves again to you, and this is most appropriate as many of us are new council members, we repeat our support of the above recommendations and present re-emphasized concern about the current old, which we refer to on page 4, and the future old, which we refer to on page 7. The council stresses the need for flexible mandatory retirement practices, understanding that this affects the pensionability of workers of all kinds. The computations are influenced for pensions and indeed it could be one of the main control issues in regard to the pension and its availability. The council is obviously saying that changes should at this time take this into account because flexible retirement practices are coming into operation and that rather than redesigning the pension system each time there is this particular stress, it would be the greatest opportunity now to put into place a process for pension availability and adjustment that reflects a more flexible process.

[Translation]

calculé par Statistique Canada, tout en prenant en compte les fluctuations du coût de la vie d'une région à l'autre; en outre, il faudrait régulièrement réexaminer le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, surtout les revenus annuels maximum ouvrant droit à la retraite; il faudrait également prendre des mesures pour veiller à ce que les prestations versées aux particuliers ne soient pas grugées par l'inflation.

Le Conseil a déjà déclaré que tous les systèmes privés devraient comporter la possibilité d'une dévolution anticipée, la transférabilité des prestations, des prestations de réversion et un élément de protection contre l'inflation, et que dans ce sens, il conviendrait d'élaborer une méthode visant à inclure au titre de revenu de pension, les années passées sans travailler. Le Conseil reconnaît aussi l'importance de l'autogestion. Il faudrait encourager les Canadiens de diverses façons à prévoir leurs propres besoins lorsqu'ils seront plus âgés. En ce qui concerne la retraite obligatoire, les modalités devraient être négociées entre employeurs et employés, dans cet ordre d'idées, il faudrait mettre sur pied un système souple pour donner plusieurs options aux employés.

Le Conseil consultatif national sur le troisième âge est donc en faveur du livre vert où il est dit qu'il est important de garantir un revenu de base aux Canadiens sans revenu personnel, de donner les moyens nécessaires aux Canadiens pour préparer leur retraite et leur permettre de cette façon de ne pas voir baisser de façon substantielle leur niveau de vie une fois à la retraite.

Nous ajoutons 2 choses en ce qui a trait à la mise en oeuvre des mesures que nous venons de citer. Ces mesures prennent du temps et il convient de procéder progressivement, en outre il faudrait commencer maintenant. Deuxièmement, que le compte de pensions enregistré qu'envisage le livre vert soit utilisé au profit des femmes qui ont de la difficulté à cotiser à une pension, pour les travailleurs à temps partiel, pour les personnes qui restent à la maison, même si pour ceux-là il y aurait lieu de puiser des fonds dans les coffres de l'État.

Dans le deuxième mémoire, après nous être présentés, ce qui était tout indiqué, étant donné que la plupart d'entre nous sommes des nouveaux venus au Conseil, nous réitérons notre appui aux recommandations susmentionnées et tenons à souligner une fois de plus que la situation des personnes âgées à l'heure actuelle nous tient à coeur, ce dont nous parlons à la page 4, ainsi d'ailleurs que celle des futurs retraités, que nous évoquons à la page 7. Le Conseil insiste sur le besoin d'adopter un système de retraite obligatoire souple, comprenant que ce système touche les circonstances de retraite de tous les travailleurs. Tous ces calculs seront importants pour les pensions et, de fait, ils pourraient constituer l'une des principales questions en matière de contrôle en ce qui concerne les pensions et leur disponibilité. Le Conseil veut, bien entendu, dire que les changements que l'on apportera devraient pour l'instant prendre tout cela en compte, car des systèmes de pensions souples entrent en vigueur et, plutôt que de repenser le système de pensions à chaque période de tension, il serait beaucoup plus important maintenant de mettre sur pied un système permettant d'avoir toute la souplesse voulue.

[Texte]

• 1500

As concerned as the council is about the current old, and as interested as it is in developing a reasonable income maintenance system for them, without doubt particular attention must be paid to the future old. There will be about 4.5 million Canadians who are over 60 very shortly, and there will be an unknown number whom we can refer to as "the retired". This will be somewhere between 10% and 15% of our population.

All things being all right, that population is going to be different from the current old. These people will be better educated, healthier, more mobile, more activity-oriented, certainly more visible, more politically powerful, and hopefully more participatory in our general society than now.

Their attitudes toward aging and their living style must be influenced now, while they are young, to affect their financial status in retirement.

As a result of this concern for both the current and the future old, the National Advisory Council on Aging stresses the importance of more research into the current and future needs in lifestyles of the aging population of Canada; the importance of developing programs to influence positive attitudes towards aging—which, hopefully, will encourage persons planning their own retirement; the importance of having greater visibility and accessibility of pensions and pension opportunities, the importance of having mobility, vesting, flexibility, and an indexing process; and the importance of developing pension choices for those who are currently unable to provide pensions easily for themselves.

The issue of costs and sponsorship of pensions is addressed in our brief, somewhat. We say that the current old need help; that need requires tax dollars. Then we say that the future old must be influenced to help themselves, to self-manage, as a first choice. The council would prefer the public sector approach in the management of pension funds, but there must be a balance of government and private pension systems planned to meet the widely varying needs of Canadians.

Both the current old and the future old—as well as the current not-so-old—need help now. The current old must be assured of their safety and security. The not-so-old need to be convinced that being old is a good part of life, particularly if they prepare themselves. This means they must adjust their current living style to plan to be old, and it means that pension programs must be available to them to meet their financial conditions while younger and their living style when older. Thank you.

[Traduction]

Même si le Conseil se préoccupe des gens âgés actuellement, et même s'il s'intéresse à mettre au point un système du maintien de revenus raisonnables pour ces gens, il n'y a pas de doute qu'il faut apporter une attention toute particulière aux gens âgés de l'avenir. Il y aura environ 4.5 millions de Canadiens qui auront plus de 60 ans très bientôt, et un nombre indéterminé de ce que nous pouvons appeler «les retraités». Leur nombre se situera entre 10 et 15 p. 100 de notre population.

Si tout va bien, cette population sera différente des gens âgés actuellement. Ces gens seront mieux éduqués, en meilleure santé, plus aptes à se déplacer, et participeront à plus d'activités. Ils seront certainement plus visibles, plus forts sur le plan politique et, espérons-le, ils participeront davantage à notre société que ce n'est le cas actuellement.

Il faut influencer maintenant, pendant qu'ils sont jeunes, leur attitude envers le vieillissement et leur style de vie pour que cela ait un effet sur leur statut financier lors de la retraite.

A cause de ces préoccupations concernant les gens âgés actuels et futurs, le Conseil consultatif national sur le vieillissement souligne l'importance d'une plus grande recherche pour les besoins actuels et futurs des styles de vie de la population vieillissante du Canada. Le Conseil a également souligné l'importance de mettre au point des programmes pour susciter les attitudes positives envers le vieillissement—qui, nous l'espérons, encourageront les gens à planifier leurs propres retraites, l'importance de mieux voir et d'accéder plus facilement aux pensions et aux occasions de pensions, l'importance d'avoir une plus grande facilité de déplacement, de dévolution, de souplesse, et un processus d'indexation, aussi l'importance d'élaborer des choix de pensions pour ceux qui présentement ne peuvent facilement se procurer des pensions pour eux-mêmes.

Nous avons quelque peu soulevé dans notre mémoire la question des coûts et du parrainage des pensions. Nous prétendons que les gens âgés actuels ont besoin d'aide et que cette aide doit provenir des revenus fiscaux. On devrait également influencer ceux qui deviendront éventuellement des gens âgés afin qu'ils puissent s'aider, s'autogérer, comme premier choix. Le Conseil préférerait l'approche du secteur public relativement à la gestion des fonds de pensions, mais il doit y avoir un équilibre entre le Régime de pensions du gouvernement et le régime privé afin de répondre à une grande diversité de besoins chez les Canadiens.

Les gens âgés actuels et futurs—de même que ceux qui ne sont pas tellement âgés actuellement—ont besoin d'aide maintenant. Les gens âgés actuels doivent obtenir des garanties pour leurs sécurité. On doit convaincre ceux qui ne sont pas tellement âgés que la vieillesse est une bonne partie de la vie, surtout si on s'y prépare bien. Cela signifie que leur style de vie actuel doit être rajusté pour qu'ils puissent planifier leurs vieillesse, et qu'il doit y avoir des programmes de pensions qui leur permettront de satisfaire aux exigences financières pendant qu'ils sont jeunes et à leur style de vie alors qu'ils seront vieux. Je vous remercie.

[Text]

The Chairman: Thank you very much, Ms Gold, for your presentation. I think, if I am not mistaken, the Council was formed during my period of time as Parliamentary Secretary to the Minister of Health.

Ms Gold: In 1980, yes.

The Chairman: This whole area of education, I think, needs some more discussion in terms of the witnesses who have come before our committee. Do you have any ideas for us as to how we can better educate our population, not only for the need for pensions, but for this whole requirement to adjust their lifestyles as they reach retirement age?

Do you have any vehicles? I know you are evidently advising the minister. Has she ever asked for any recommendations in that area? After all, it clearly has been a concern with Health and Welfare about how, seemingly—depending on where you are in the country—a significant portion of people in western Canada do not even ask for their old-age security. There are people who are entitled to Guaranteed Income Supplement who are not asking for it.

Evidently we have a problem with regard to the dissemination of information to these people. If we have that, I just wonder how much of an educational program we can be doing. For instance, Participaction has made a whole generation of Canadians much more aware of their health. Have there been any thoughts given to this kind of thing for the aging process?

Ms Gold: I think I am not going to be able to answer this directly because I do not have an answer.

But what you are saying—and what we were saying—is that we have very little understanding of the conditions or the living style of a person as he or she becomes older. In order to be able to address your question, I come back to the statement which we have of there being greater need to study the particular living style based on the satisfaction of older people. You wonder, with regard to those who do not request pensions or their entitlements, the reason for it. I think the reason would be as varied as those people and their backgrounds. The assumption that there is a universal program cannot really address the fact that the people to whom it is addressed are not an homogeneous group. They are as individual as any other group in society. Consequently, a diverse program of education, a multifaceted program, would be essential. This would again be different from the problem of helping people to understand that aging is a good thing.

The Chairman: I do not believe you were here this morning . . .

Ms Gold: No, I was not.

The Chairman: —when I was questioning some of the witnesses. There is one thing which is of some concern, I know, to Mr. Miller and to myself and other members of the committee. In several provinces, people who were involved in the delivery of the social security system have stated that—not that it is illegal—there is a great deal of rearranging of

[Translation]

Le président: Je vous remercie de votre exposé, madame Gold. Sauf erreur, je crois que le Conseil a été créé alors que j'étais Secrétaire parlementaire du ministre de la Santé.

Mme Gold: Oui, en 1980.

Le président: Il faudrait, à mon avis, que tout ce secteur de l'éducation soit discuté davantage avec les témoins qui ont comparu devant notre comité. Avez-vous une idée de la façon dont nous pouvons mieux éduquer la population, non seulement quant aux besoins des pensions, mais afin qu'elle puisse mieux rajuster son style de vie lorsqu'elle atteint l'âge de la vieillesse?

Avez-vous d'autres moyens à proposer? Je sais évidemment que vous conseillez le ministre. A-t-elle déjà demandé des recommandations sur cette question? Après tout, ce sujet préoccupe toujours le ministère de la Santé nationale et du bien-être social, comment il se fait, semble-t-il—cela dépend où on se trouve au pays—qu'une partie importante de la population de l'ouest du Canada ne demande même pas sa pension de sécurité de vieillesse. Il y a aussi des gens qui ont droit au supplément du revenu garanti et qui ne le demandent pas.

Nous devons faire face évidemment au problème d'informer ces gens. Si nous le faisons, je me demande seulement ce que sera le programme d'éducation. Ainsi par exemple, la participation a rendu toute une génération de Canadiens beaucoup plus conscients de leur santé. A-t-on jamais songé à faire la même chose pour le vieillissement?

Mme Gold: Je ne pense pas pouvoir vous répondre directement, je n'ai pas de réponse à cette question.

D'après ce que vous dites, et ce que nous disons aussi, nous comprenons très mal les conditions ou le style de vie d'une personne qui vieillit. Pour pouvoir étudier cette question, je reviens à notre déclaration, il faut vraiment étudier le style de vie afin de répondre aux souhaits des gens âgés. Vous vous demandez pourquoi certains ne demandent pas leurs pensions ou ce à quoi ils ont droit. Il y a autant de raisons que de gens et d'antécédents. L'hypothèse d'un programme universel ne peut vraiment répondre à la réalité, parce que la population ne constitue pas un groupe homogène. C'est un groupe aussi particulier que tout autre groupe de la société. Par conséquent, il faut absolument mettre au point un programme d'éducation diversifiée, à multiples facettes. Ce sera différent du problème que nous avons d'aider les gens à comprendre que le vieillissement est une bonne chose.

Le président: Je ne pense pas que vous étiez ici ce matin . . .

Mme Gold: Non, je ne l'étais pas.

Le président: . . . lorsque j'ai interrogé certains témoins. Il y a une chose qui inquiète, je sais, M. Miller, d'autres membres du comité et moi-même. Dans plusieurs provinces, les gens qui ont participé à la mise en place du système de sécurité sociale ont déclaré que—non pas qu'il est illégal—qu'il y a beaucoup à faire pour réarranger ses affaires financières afin d'être

[Texte]

financial affairs in order to qualify for the maximum GIS. This is from people who are quite involved. I do not want to name them, because a lot of this was done with the other provincial governments, and it was done in camera with officials. Are you aware of this, and, if so, have you advised the minister on any suggestions?

Ms Gold: Are you talking about the manipulation of the system by persons who . . . ?

The Chairman: Yes, it is an incomes test. It was interesting, I think, Ms Gold, because the previous witnesses have stated they felt it was a stigma. We have asked group after group after group of senior citizens in this country, and none of them feel the incomes test which they fill in every March is a means test. It is yet to be here. So that is the perception we have of the elderly, yet they do not . . .

Ms Gold: They do not share that view, no.

The Chairman: They do not share that view. That is number one. Number two, if you have any knowledge of this kind of—not abuse of the system; perhaps that is too strong a term—but, I suppose, of this kind of rearrangement of financial affairs?

Ms Gold: I think there is . . . Yes, particularly from having been involved in the service delivery system, we are aware of the fact that people who manipulate . . . It is not abuse; it is a manipulation of the system to meet their particular needs as they see them. I think it true.

There are always rumours about all the people who get into housing, for instance, who are not entitled because they have these huge incomes. I do not know how much of that is gossip, or how much is not. I begin to think maybe it should be regarded in the same context as those who abuse the welfare system. I think people who have biases about that state it as being a very high percentage, and those who do not, state it as being a very low percentage. Likely I would be on the low percentage end of the number of older people who manipulate that income system.

But it is true, as you said, that older people do not regard the current system as being abusive, and I think that is true. I think they have not said to us—except a very small number—that they consider the current inequities in the system—or what I consider to be inequities—necessarily to be inequities.

The Chairman: Thank you. I will ask Mr. Miller, and then if there is time . . .

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. The more witnesses we hear, the more complex this problem of retirement becomes. It is not simply a question of meeting the needs of the elderly at age 65. It goes back a long period of time in terms of their working conditions, their economic status over those years, and so on.

[Traduction]

admissible au supplément du revenu garanti maximum. Nous avons entendu des gens qui sont tout à fait impliqués dans le système. Je ne veux pas les nommer, car nous avons entendu en grande partie avec les autres gouvernements provinciaux et aussi, à huis clos, avec les hauts fonctionnaires. Êtes-vous au courant de cette situation et, dans l'affirmative, avez-vous suggéré certaines choses au ministre?

Mme Gold: Est-ce que vous voulez parler de la manipulation du système par les personnes qui . . . ?

Le président: Oui, lorsqu'il s'agit de l'évaluation du revenu. C'est intéressant, madame Gold, car les témoins précédents ont déclaré qu'à leur avis, c'était un stigmate. Nous avons interrogé groupes après groupes des citoyens âgés au pays et aucun n'avait l'impression que la formule d'évaluation du revenu complétée à tous les mois de mars constituait une juste évaluation des ressources. Nous ne l'avons pas encore ici. Voilà donc comment les gens âgés percevaient la chose, pourtant ils ne . . .

Mme Gold: Donc, ils ne partagent pas ce point de vue.

Le président: Ils ne le partagent pas. C'était la première question. La deuxième, avez-vous eu connaissance de ce genre de—non pas d'abus du système, peut-être que le terme est trop fort—de ce genre de réarrangement des affaires financières?

Mme Gold: Je crois qu'il y a . . . Oui, surtout que nous avons participé à l'implantation du système, nous sommes conscients du fait que certaines personnes manipulent . . . Il ne s'agit pas d'un abus, mais d'une manipulation du système pour satisfaire leurs besoins, tels qu'ils les voient. C'est vrai à mon avis.

Il y a toujours des rumeurs au sujet des gens qui obtiennent le logement, par exemple, qui n'y ont pas droit à cause de leurs revenus élevés. Je ne sais pas dans quelle mesure ce sont des racontars ou non. Il faudrait peut-être examiner la chose comme pour ceux qui abusent du système de bien-être social. Les gens qui ont des préjugés déclarent que le pourcentage est très élevé, et ceux qui n'en ont pas disent que le pourcentage est très bas. Je suis porté à croire qu'il y a un très petit nombre de gens âgés qui manipulent le système du revenu.

Toutefois, c'est vrai, comme vous l'avez dit, les gens âgés ne voient pas le système actuel comme étant abusif, ils ont raison à mon avis. Ils ne nous ont pas dit—sauf un très petit nombre—qu'ils considèrent les inégalités actuelles du système—ou ce que j'appelle des inégalités—comme étant nécessairement des inégalités.

Le président: Merci. Je vais demander maintenant à M. Miller de prendre la parole, et si nous avons le temps . . .

M. Miller: Merci, monsieur le président. Plus j'entends des témoins, plus le problème de la retraite me semble complexe. Il ne s'agit pas simplement de satisfaire aux besoins des gens âgés, de ceux qui ont 65 ans. Il faut remonter plus loin, à leurs conditions de travail, leurs statuts économiques au cours des années passées et à bien d'autres choses.

[Text]

• 1510

The program you have outlined as your responsibility on the National Advisory Council on Aging is very commendable in terms of attempting to get public discussions and education on aging going, and I wish you well with that. It is a big task.

We know that a good number of people are retiring now with inadequate pensions and savings, and we know as well there is some hesitancy on the part of young people to start planning their retirement at an early age. That leads to the possibility of some kind of mandating of pensions; some kind of compulsion on the part of government, either through public or private plans to see that reliance on the public plans may be decreased over time. What is your feeling about that? Is this something that is going to have to happen?

Those people who are presently retired, are they not meeting all their needs of retirement because they did not start planning early enough, or is the reason private plans not having early enough vesting and inflation protection and the public plans not being large enough to meet that income? What kind of reasons do people who are collecting Guaranteed Income Supplement, as well as the Old Age Security, have at the moment, and how are we going to alleviate that in the future, if that is a long-term goal of the pension system, to allow people to make savings over their working period? Where are the flaws, and how do you see us overcoming those flaws?

• 1515

Ms Gold: That is a very complicated question.

Mr. Miller: Probably the whole green paper has addressed it, so I will let you do that in about two paragraphs.

Ms Gold: All the answers are yes. Yes, it is a problem.

I am trying to go back to what had been said at the council and talk from their particular perspective. That is somewhat difficult for me, because this is the first opportunity I have had to speak on their behalf and I have not had anything but the minutes to read. So gleaning from the minutes of the council, in the last three years, their concern has been mainly in raising the current pensions for those who are currently old. They have stressed that as the particular priority for action at this time. They see that being done through the review of CPP and then through the increases in OAS and GIS, and that is in relation to the current old.

In relation to the future old, taking your question into that bailiwick, their discussion is much more theoretical than practical at this point.

You were talking about the need to philosophize, and that is what we have been doing until now. As a result, I am afraid I cannot give you a hard answer. If I were to tell you what we would be attempting to address, we would be looking at a very similar issue to what the Canadian Association on Gerontology brought forward previously.

[Translation]

Le programme dont vous nous avez parlé et dont vous êtes responsable au Conseil consultatif du troisième âge est fort louable puisque vous essayez de susciter des discussions et d'informer le public sur ce troisième âge. Je vous souhaite bonne chance car la tâche n'est pas facile.

Nous savons qu'un grand nombre de personnes prennent aujourd'hui leur retraite avec des pensions et des économies insuffisantes, et nous savons aussi que les jeunes hésitent bien souvent à commencer à planifier leur retraite. Il faudrait peut-être donc que les pensions aient un caractère obligatoire, c'est-à-dire que le gouvernement s'assure, par l'intermédiaire des régimes publics ou privés, que les gens dépendront de moins en moins des régimes publics. Qu'en pensez-vous? Croyez-vous que cela va se réaliser?

Si ceux qui prennent leur retraite aujourd'hui ne parviennent pas à répondre à tous leurs besoins, n'est-ce pas parce qu'ils n'ont pas su planifier leur retraite suffisamment tôt, ou bien est-ce parce que les régimes privés n'ont ni dévolution suffisamment anticipée ni protection contre l'inflation, et parce que les régimes publics ne sont pas assez importants pour verser un revenu adéquat? Pour quelles raisons les gens sont-ils obligés de compter sur le supplément de revenu garanti ainsi que sur la sécurité de vieillesse et comment pouvons-nous améliorer cette situation si, à long terme, l'objectif du système des pensions doit être de permettre aux gens d'épargner pendant qu'ils sont en activité? Qu'est-ce qui ne va pas?

Mme Gold: C'est une question très compliquée.

M. Miller: C'est une question évoquée tout au long du Livre vert et je vous demanderais donc de la résumer en deux paragraphes.

Mme Gold: Toutes les réponses sont oui. Oui, c'est un problème.

J'essaie de réfléchir à ce qui s'est dit au Conseil et de vous rapporter le point de vue particulier de ses membres. C'est assez difficile pour moi car c'est la première fois que je m'exprime en leurs noms et comme source, je n'ai que les procès-verbaux des réunions. Les procès-verbaux des trois dernières années semblent surtout réclamer l'augmentation des pensions des retraités actuels. C'est à cette augmentation qu'ils donnent la priorité pour le moment. Ils préconisent une révision du RPC et l'augmentation de la sécurité de vieillesse et du supplément de revenus garantis pour les retraités d'aujourd'hui.

Pour les retraités de demain, puisque c'est plus précisément ce qui vous intéresse, leur discussion pour le moment est beaucoup plus théorique que pratique.

Vous avez parlé du besoin de philosopher, et c'est ce que nous avons fait jusqu'à présent. Il m'est donc absolument impossible de vous donner une réponse concrète. Si nos travaux étaient plus avancés, notre démarche serait vraisemblablement très similaire à celle de l'Association canadienne de gérontologie.

[Texte]

We believe that older people should be integrated into society. All the systems that are designed should be designed with them as part of society. Then, the theory and the philosophy are that the systems that are designed for everybody else should include them. It is not exactly answering your question, but it is as close as I can get to what the council has said to date.

Mr. Miller: Okay, thank you. I think those are really all the questions I have. Thank you very much for coming today.

Ms Gold: Thank you.

The Chairman: Ms Gold, I have one more question, because you mentioned the word "integration". You were here when the Canadian Association of Gerontology stated that they felt, for instance, on the 6 and 5 program—this is not a political question by any sense; it is a philosophical question.

A hundred years ago, when we did not have any social programs, to any great extent, for the elderly, and we had family units that basically—that is what we called the intergenerational transfer in those days. The elderly were looked after by their sons and their daughters—basically, that was the mode of lifestyle. During those times, the elderly shared the good times and they shared the poor times. If things were not doing well on a land-based economy, not only the elderly suffered, the young suffered as well. It was a sharing.

It is a question that our Research Director, I think, has asked us in private, Mr. Miller, but he has never asked anybody in a group. Do you feel the elderly want to be separated or should they be integrated? Who knows what the future looks like? I have no idea. Should they share in the good times; should they be buffered from it, protected totally, or should they share with the rest of society, our ups and our downs?

Ms Gold: Again, we are not talking about a homogeneous group. There are obviously many who would prefer to remain a very active part of society as a contributor and as a participant. If things go up, good, and if they go down, we will work it out together, because that has been their life experience. There are those who are less able and really that is not an age thing as much as a condition of being. It could be ill health of any kind; it could be a number of reasons, I guess. But we are really, at that point, talking about people needing to be less participatory or less involved.

At a guess, I would say, I have met both. And I am sure you have as you have gone across Canada. There are those who have opted to live in segregated environments and who really socialize that way and see that as their condition. Then there are those who are out there mixing it up, the same way as they have forever. They likely will do that as long as they possibly can.

Again, I have not answered your question, not directly, because I do not think there is a single answer to that question. I think the opportunity to remain in society, or to remain part of the functioning of society, is not just society saying to old

[Traduction]

Nous croyons à la nécessité d'intégrer les personnes âgées à la société. Tous les systèmes devraient être conçus en les considérant comme un élément de cette société. En conséquence, sur le plan théorique et philosophique, tout système conçu pour la population devrait les inclure. Je ne réponds pas exactement à votre question, mais c'est ce qui me semble refléter le mieux la position du Conseil actuellement.

M. Miller: Oui. C'est toutes les questions que j'avais à poser. Je vous remercie d'être venu aujourd'hui.

Mme Gold: Merci.

Le président: Madame Gold, j'ai une question de plus à vous poser car vous avez utilisé le terme «intégration». Vous étiez présente lorsque les représentants de l'Association canadienne de gérontologie ont dit estimer, par exemple, que le programme des 6 et 5 p. 100—ma question n'a aucune connotation politique, elle est purement d'ordre philosophique.

Il y a cent ans, alors que nous n'avions aucun programme social, digne de ce nom, pour les personnes âgées, et que l'unité de base était l'unité familiale, la génération suivante prenait en charge la génération précédente, les enfants prenaient en charge les parents, c'était ainsi qu'on vivait. Les anciens avaient leur part de vache maigre et de vache grasse. En périodes difficiles, les anciens souffraient mais les jeunes aussi. Tout était partagé.

C'est une question que notre directeur des recherches, je crois, monsieur Miller, nous a posé en privé mais qu'il n'a jamais posé en public. Pensez-vous que les personnes âgées souhaitent être mises dans un groupe à part ou devraient-elles être intégrées? Qui sait de quoi sera fait l'avenir? Je n'en ai aucune idée. Devraient-elles avoir leur part en période d'abondance? Devraient-elles être totalement protégées ou devraient-elles subir comme tout le monde les fluctuations de notre économie?

Mme Gold: Permettez-moi de répéter qu'il ne s'agit pas d'un groupe homogène. De toute évidence, nombre d'entre eux préfèrent continuer à contribuer et à participer activement à notre société. Si la situation économique est florissante, tant mieux, si elle déépérit, nous chercherons la solution ensemble car c'est ce qu'ils ont fait toute leur vie. Il y a ceux qui sont moins capables et en réalité, ce n'est pas tant une question d'âges qu'une question de conditions d'existence. Cela peut être dû à des raisons de santé, à toutes sortes de raisons, je suppose. Il reste que nous parlons ici de ceux dont il est nécessaire de réduire la participation à la société.

Je crois pouvoir dire que j'ai rencontré les deux. Je suis certain qu'il en a été de même pour vous lors de vos déplacements à travers le Canada. Il y a ceux qui ont obtenu pour une vie dans un environnement du troisième âge et qui considèrent que c'est leur seul environnement. Par contre, il y a ceux qui continuent à vivre comme avant, et qui continueront à le faire aussi longtemps que possible.

Encore une fois, je n'ai pas répondu directement à votre question car je ne pense pas qu'il existe de réponse unique. Je crois que cette possibilité de pérennité de fonctions dans la

[Text]

people, sure come on; it is also old people saying, that is where I am going to be.

The Chairman: Philosophically, when we were faced with those decisions—it is our government, because we are on the government side—what we did was to protect those who needed it the most. There was a full indexation and there was a philosophical agreement that the elderly, who could afford to be so, should share in the good times as well as the bad. That is why we all collectively had to pay a price somewhat for the 6 and 5 program. That is why I was just asking the question.

Merci beaucoup.

Madame Labelle, je regrette que nous ne ayons pas eu votre participation dans le débat, mais . . .

Mrs. A. Labelle (National Advisory Council on Aging): I would appreciate saying that this year, as a senior citizen myself, and having been a senior citizen since 1980—that is when I really started working with them—that we, as senior citizens, would like to be integrated in society. We do not want to be set aside as such.

On the other hand, presently, with our generation now, maybe this is where we have started to be on a map, if I may say so. As you said yourself before, prior to this period, seniors were looked after by their children and families. The time has come where there had to be a change. Yet we want to be on a map; we want to be seen, but we want to remain part of society. And I think this integration of seniors with the rest of society would really be appreciated, as far as we are concerned.

But of course, with the incoming of—the new old, as you call them—I think maybe their views are different and I would recommend that they be approached and also asked as to what they want. How do they see it? I think it would be very important for them to be able to give us their viewpoint on this part of it. Thank you.

The Chairman: Thank you very much for your attendance here this afternoon. Goodbye.

We now have the Manitoba Organization of Nurses' Association. I think there are Vera Chernecki and her colleagues.

• 1525

Vera, were you here at the beginning this afternoon?

Mrs. Vera Chernecki (President, Manitoba Organization of Nurses' Associations): No, I was not.

The Chairman: I would like to explain this because I get a bit embarrassed when you only see two members of Parliament in front of you. The reason is the resolution being heard this afternoon in the House of Commons on the Manitoba francophone situation. The Whips called everybody else back, but Ted Miller and I have stayed. So that is the reason why you do not see many of us here.

[Translation]

société ne dépend pas uniquement du vouloir de cette dernière mais également du vouloir des personnes âgées.

Le président: Sur le plan philosophique, lorsque nous avons dû prendre ces décisions—c'est-à-dire lorsque notre gouvernement a pris ses décisions car nous sommes du côté du gouvernement—nous avons protégé ceux qui en avaient le plus besoin. L'indexation était totale et nous avons convenu que les personnes âgées qui pouvaient se le permettre devraient tout aussi bien subir les périodes de vache grasse que de vache maigre. C'est la raison pour laquelle, collectivement, il nous a tous fallu payer le prix du programme des 6 et 5 p. 100. C'est la raison pour laquelle je posais cette question.

Thank you very much.

Mrs. Labelle, I am sorry that you did not take part in the discussion, but . . .

Mme A. Labelle (Conseil consultatif national sur le troisième âge): J'aimerais dire que cette année, étant citoyenne du troisième âge moi-même et ce depuis 1980—c'est à partir de cette année que j'ai vraiment commencé à travailler avec eux—que nous, citoyens du troisième âge, aimerions être intégrés à la société. Nous ne voulons pas en être écartés.

Par contre, c'est avec ceux de ma génération qu'on a commencé à prendre conscience du problème. Comme vous l'avez dit, auparavant, c'était leurs enfants et leurs familles qui s'occupaient des personnes du troisième âge. Le temps est venu où un changement était indispensable. Nous voulons qu'on prenne conscience de notre existence mais nous voulons continuer à participer à la société. Je crois que cette intégration des personnes âgées à la société serait fort appréciée.

Cependant, bien entendu, il se peut que les personnes âgées de demain, comme vous les appelez, aient un point de vue différent et je recommanderais qu'on leur demande également leur avis. Comment envisagent-elles leur avenir? Je crois qu'il serait très important qu'elles nous fassent part de leurs points de vue.

Le président: Merci infiniment d'être venue cet après-midi. Au revoir.

Nous entendrons maintenant les représentants de la *Manitoba Organization of Nurses' Association*: Vera Chernecki et ses collègues, sauf erreur.

Vera, vous étiez ici au début de la séance?

Mme Vera Chernecki (présidente, Manitoba Organization of Nurses' Associations): Non.

Le président: J'aimerais vous donner une explication car la présence de deux seuls députés me gêne un peu. La raison en est le débat cet après-midi à la Chambre des communes sur la résolution concernant la situation des francophones au Manitoba. Les Whips ont rappelé tout le monde et seul Ted Miller et moi-même sommes restés. C'est la raison pour laquelle nous ne sommes pas plus nombreux.

[Texte]

The other thing I would ask you to do, if you can, is to give your overview to us and limit it to about 10 or 15 minutes to allow us some time for questioning.

Ms Chernecki: I understand that.

The Chairman: Would you now introduce your colleagues?

Ms Chernecki: Right. We were prepared to do just what you have asked.

Mr. Frith and Mr. Miller, I will begin by introducing our committee. I am Vera Chernecki, the President of the Manitoba Organization of Nurses' Associations. Jean Minish is our Labour Relations Officer with MONA, who will be doing a presentation and answering any questions relating to it. Jan Young is the President of one of our largest locals, the Health Sciences Centre, representing approximately 1,450 members. She is also a member of our Employee Benefits Committee and the Health Sciences Centre Committee.

By way of introduction, the Manitoba Organization of Nurses' Associations—and I will refer to it as MONA for short—is an independent labour organization established in 1975. The majority of organized nurses in Manitoba are represented in collective bargaining by MONA. Our 8,128 members, in accordance with the 1982 Corporations and Labour Unions Returns Act, include full-time, part-time and casual registered nurses, licensed practical nurses, registered psychiatric nurses and operating room technicians. There are 196 male members in MONA. It should be noted that although MONA members may be members of their respective professional organizations the majority are registered nurses who through their provincial professional associations are members of the Canadian Nurses' Association.

The Canadian Nurses' Association concerns do not fairly represent the needs or concerns of MONA. For that reason our position was developed and subsequently approved for presentation today.

I will now turn the presentation over to Jean Minish.

I must say that we appreciate the opportunity to present our position to the task force.

The Chairman: Ms Minish.

Ms Jean Minish (Labour Relations Officer, Manitoba Organization of Nurses' Associations): The majority of MONA members are eligible to participate in one of two large employer-sponsored plans, and one of those plans sponsors, the Manitoba Health Organizations Inc., presented this morning.

Approximately 700 nurses, however, comprised of nurses employed in privately owned nursing homes and part-time nurses at one large facility, do not have access to any type of retirement income plan. Again, nurses classified as casual or seasonal are not permitted to participate in any of the plans. Part-time nurses, however, it should be noted, will be eligible,

[Traduction]

J'aimerais également vous demander, dans la mesure du possible de limiter votre exposé à dix ou quinze minutes afin qu'il nous reste du temps pour poser des questions.

Mme Chernecki: Je comprends.

Le président: Voudriez-vous maintenant nous présenter vos collègues?

Mme Chernecki: D'accord. Nous étions justement prêts à faire ce que vous venez de nous demander.

Monsieur Frith et monsieur Miller, je commencerai par vous présenter les membres de notre comité. Je m'appelle Vera Chernecki, je suis présidente de la *Manitoba Organisation of Nurses' Association*. Jim Minish est notre agent des relations de travail et elle fera un exposé et répondra à toutes questions touchant à ce domaine. Jan Young est la présidente d'une de nos sections les plus importantes, le *Health Sciences Centre*, représentant environ 1,450 membres. Elle est également membre de notre comité sur les prestations aux employés et du comité du Centre des sciences de la santé.

En guise d'introduction, je vous dirais que la *Manitoba Organization of Nurses' Associations*, MONA, est un syndicat indépendant qui a été fondé en 1975. La majorité des infirmières syndiquées du Manitoba sont représentées dans les négociations collectives par la MONA. Nos 8,128 membres, conformément à la Loi de 1982 sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, sont des infirmières inscrites à plein temps, à temps partiel et vacataire, des infirmières diplômées, des infirmières inscrites en psychiatrie et des techniciens de salle d'opération. La MONA compte 196 membres masculins. Il serait bon de noter que bien que les membres de la MONA puissent être membres de leurs organismes professionnels respectifs, la majorité sont des infirmières inscrites qui par l'intermédiaire de leurs associations professionnelles provinciales sont membres de l'Association canadienne des infirmières.

Les questions que se pose l'Association canadienne des infirmières ne correspondent pas à celles que se pose la MONA. C'est pour cette raison que nous avons défini notre propre position qui a été approuvée pour présentation aujourd'hui.

Je cède maintenant la parole à Jean Minish.

Je dois ajouter que nous apprécions cette possibilité de vous présenter notre position.

Le président: Madame Minish.

Mme Jean Minish (agent des relations de travail, Manitoba Organization of Nurses' Associations): La majorité des membres de la MONA peuvent participer à un des deux grands régimes patronaux, et vous avez entendu un des responsables de ces régimes ce matin, la *Manitoba Health Organizations Incorporated*.

Cependant, environ 700 infirmières employées dans des foyers administrés par le privé et à temps partiel dans un des grands hôpitaux, n'ont accès à aucune forme de régime de retraite. Les infirmières considérées comme vacataires ou saisonnières ne peuvent participer à aucun de ces régimes. Cependant, je dois signaler que les infirmières à temps partiel

[Text]

effective January 1, 1984, in accordance with the changes made to the Pension Benefits Act of Manitoba.

Pension plans in existence have been implemented by employers and/or their representatives as conditions of continuing employment. However, these plans, or the terms and conditions of these plans, have not been negotiable through the collective bargaining process, nor have trust agreements been developed to determine the terms and conditions of the plans. Neither the traditional philosophies of organized labour nor the professional registering agencies, such as CNA, therefore adequately reflect some of the concerns that we have.

In assessing the state of the art in pensions in Canada, we felt that it was not logical, to us, to improve all of the existing aspects of what we have now; in other words, take the government-sponsored programs, improve them, and take the privately sponsored plans, do what improvements you can to them, and the complex together would result in improved income.

First of all, in the government-sponsored programs we endorse most of the recommendations that the green paper has endorsed, such as an increase in CPP. We feel that it is important as well to increase the OAS and the GIS to meet the current needs of the elderly. It should be not only an economic priority but also a social priority.

MONA endorses, as I said, most of the reform measures, with perhaps a couple of emphases added. When you mentioned the disability benefit to the CPP, we understand that this is under review by another committee. Perhaps it might be beneficial to all if the CPP's disability benefit was removed from a pension plan and put into a sort of universal disability plan. This is based on the belief that pension plans are for retirement income, and even though disability may require early retirement it does not necessarily do so.

In the private pension plans we feel that, irrespective of the degree of improvement to the public system, employer-sponsored or joint trustee pension plans will continue to be desirable and useful, and if they continue to exist then the regulations governing them should require certain standards. Again, most of the improvements you have mentioned in the green paper are acceptable. However, there is one thing that I suppose is important, and because this is Manitoba even more so: although interjurisdictional uniformity is an objective which is ideal, I do not know if it is readily practicable given the philosophical differences in the various jurisdictions regarding employer-sponsored plans. The objective, although commendable, should not prevent any single jurisdiction from improving their legislation in private plans.

Contributions on behalf of employees to pension plans constitute deferred income, and no doubt you have heard this throughout the hearings. They should be treated as family or jointly acquired assets, and there must be recognition of equal

[Translation]

à compter du 1^{er} janvier 1984 pourront y participer conformément aux modifications apportées à la *Pension Benefits Act of Manitoba*.

Les régimes de pensions existants ont été mis en place par les employeurs et/ou par leurs représentants et sont considérés comme une des modalités d'emploi permanent. Cependant, ces régimes ou les modalités de ces régimes, n'ont ni été négociés collectivement ni accompagnés d'accord administratifs établissant les modalités de ces régimes. En conséquence, ni les philosophies traditionnelles du mouvement syndical ni les organismes professionnels inscrits tels que l'Association canadienne des infirmières ne reflètent de manière adéquate certains de nos problèmes.

En évaluant la situation des régimes de pensions au Canada, nous avons estimé qu'il n'était pas logique d'améliorer tous les aspects de ce qui existe actuellement; en d'autres termes, prendre les programmes gouvernementaux, les améliorer, et prendre les régimes privés, les améliorer autant que faire se peut, et spéculer que le tout entraînera une amélioration des revenus.

Premièrement, pour ce qui est des programmes subventionnés par le gouvernement, nous approuvons toutes les recommandations contenues dans le Livre vert, l'augmentation du RPC étant un exemple. Nous estimons qu'il est également important d'augmenter la sécurité de la vieillesse et le RSG pour satisfaire les besoins actuels des personnes âgées. Il faudrait en faire non seulement une priorité économique mais également une priorité sociale.

Comme je viens de le dire, la MONA souscrit à la majorité des mesures de réforme en insistant peut-être un peu plus sur une ou deux choses. Vous avez parlé des prestations d'invalidité relevant du RPC. Sauf erreur un autre comité se penche sur cette question actuellement. Il serait peut-être bon pour tout le monde que les prestations d'invalidité ne dépendent plus d'un régime de pensions mais plutôt d'une sorte de régime d'invalidité universel. Nous partons du principe que les régimes de pension ont pour objet de fournir un revenu de retraite, et bien que les invalidités puissent entraîner une retraite anticipée, ce n'est pas forcément toujours le cas.

Pour ce qui est des régimes de pensions privés, nous estimons que quel que soit le degré d'amélioration apporté aux régimes publics, les régimes d'employeurs ou les régimes mixtes en fiducie continueront à être souhaitables et utiles, et s'ils continuent à exister les règles les régissant devraient respecter certaines normes. Je répète que la majorité des améliorations mentionnées dans le Livre vert sont acceptables. Cependant, il reste une chose importante et s'agissant du Manitoba, encore plus importante; bien que l'uniformité interjuridictionnelle soit un objectif idéal, je doute de sa réalisation pratique compte tenu des différences philosophiques dans les diverses juridictions concernant les régimes d'employeurs. Cet objectif, bien que louable, ne devrait pas empêcher une juridiction d'améliorer législativement ses régimes privés.

Les cotisations des employés aux régimes de pensions correspondent à un report de revenu, et je suis certaine que cette question a été abordée lors de toutes vos audiences. Ils devraient être considérés comme un avoir familial ou conjoint.

[Texte]

and joint contribution to retirement income. We concur with all of the recommendations.

With respect to inflation protection, we recommend that inflation protection be applied to both pensions in deferred status and pensions in payment. For those pensions that are currently in deferred status there should be some consideration for retroactivity for inflation protection. Again, although I do not suppose it is necessary, the excess interest method appears to be the fairest method of providing a minimum standard of cost of living increases.

I guess MONA members are not as greatly disadvantaged as many in the workforce in that they do have access to some type of retirement income scheme; but, with the exclusion of part-time in certain aspects, we arrive at retirement with only the period of full-time employment immediately preceding retirement as being eligible for calculating retirement benefit. In this area, perhaps, to MONA the inclusion of part-time working hours for pension plans is probably one of the most important proposals, and certainly, although we have had it for many years, it does reduce the arbitrary nature of classifying people's part-time.

• 1535

We have listed here some other factors that we would like considered, and we have included an appendix which illustrates why the inclusion of part-time work is so important in calculating retirement income. It shows that retirement income replaces only 14% to 25% of preretirement income, and that we feel is inadequate and unacceptable. The topping up with OAS and CPP still results in a serious decline in preretirement standards of living.

In addition, right now in any of the pension plans in existence there is no formal requirement for cost of living increases, and we tend to disagree that costs are proportionately lower for retirees and that service discounts and product discounts make up for the decreased income. For example, home maintenance is still required irrespective of whether you are earning \$600 a month or \$1,500 a month.

Other than legislative amendments proposed, there are some other approaches which must be taken to inform and make contributors more aware of the need to forgo a portion of current consumption income and deferring it for retirement, and this has been reiterated today several times by various groups.

MONA is in the unfortunate position of being unable to negotiate through the normal collective bargaining process better pension provisions for any of our members. We are not equal partners, even though we contribute equally. We acknowledge that the negotiating process may not be the best plausible method of establishing terms and conditions of

[Traduction]

tement acquis, et la contribution égale et commune au revenu de retraite doit être reconnue. Nous sommes d'accord avec toutes les recommandations.

Pour ce qui est de la protection contre l'inflation, nous recommandons que cette protection soit appliquée à la fois aux pensions des retraités de demain et aux pensions des retraités actuels. Pour les pensions des retraités de demain une certaine forme de rétroactivité de protection contre l'inflation devrait être envisagée. Bien qu'encore une fois je ne la suppose pas nécessaire, la méthode des intérêts excessifs semble être la méthode la plus juste pour assurer une norme minimale tenant compte des augmentations du coût de la vie.

Je suppose que les membres de la MONA ne sont pas aussi grandement désavantagés que nombre des travailleurs dans la mesure où ils ont accès à une certaine forme de régime de revenu de retraite; cependant, avec l'exclusion des temps partiel dans certains domaines, lorsque nous prenons notre retraite, seule la période d'emploi à plein temps précédant immédiatement la retraite est considérée dans le calcul des prestations. À nos yeux, l'inclusion des heures de travail à temps partiel dans les régimes de pension est probablement une des propositions les plus importantes, et certainement, bien que cela existe depuis de nombreuses années, cela réduit la nature arbitraire de catégorisation de travailleurs à temps partiel.

Nous avons dressé la liste de quelques autres facteurs qui devraient selon nous être pris en considération, et nous avons inclu une annexe qui démontre pourquoi l'inclusion du travail à temps partiel revêt tant d'importance pour le calcul des prestations de retraite. Nous démontrons que le revenu de retraite ne correspond qu'à 14 ou 25 p. 100 du revenu de pré-retraite, et nous estimons que c'est insuffisant et inacceptable. L'addition de la sécurité-vieillesse et du R.P.C. n'empêche pas une grave diminution du niveau de vie.

De plus, à l'heure actuelle dans tous les régimes de pension il n'existe aucune modalité formelle prenant en compte les augmentations du coût de la vie et nous avons tendance à contester l'argument selon lequel les coûts sont proportionnellement inférieurs pour les retraités et que les rabais offerts pour certains services et certains produits rattrapent cette diminution de revenu. Par exemple, l'entretien d'un logement est toujours le même qu'on gagne \$600 par mois ou \$1,500 par mois.

En plus des propositions d'amendements législatifs, d'autres mesures doivent être prises pour informer les cotisants et les sensibiliser à la nécessité de mettre de côté une partie de leurs revenus actuels pour leur retraite. Les divers groupes venus témoigner aujourd'hui l'ont répété à plusieurs reprises.

La MONA se trouve malheureusement dans l'incapacité de négocier collectivement de meilleures modalités de pension de retraite pour ses membres. Nous ne sommes pas des partenaires égaux bien que notre contribution soit égale. Nous reconnaissons que la négociation puisse ne pas être la meilleure méthode d'établissement des modalités des pensions de retraite

[Text]

pension plans and, again, this is due to the nature of the bargaining process itself, where, for the purpose of achieving a collective agreement, a very vital proposal regarding pensions may be traded off or given up prematurely.

We feel the most rational way to provide input in determining terms and conditions of retirement programs is to require joint trusteeship arrangements, where employers contribute equally to the plan, and it should apply to all sectors: federal, provincial, paragovernmental and all multi-employer plans. And in this area I believe the private sector is far ahead of the government and paragovernment sector in establishing good and workable trust agreements.

There are several advantages to joint trusteeship and this, by the way, has been advocated for at least 10 years by Labour Canada, but they have provided no mechanism for implementation of such a joint agreement.

In the Manitoba Pension Benefits Act, of course, there is provision for joint advisory committees. These committees, while they are an excellent beginning and certainly would be practised when implemented by our plan sponsors, they lack authority in respect of investment decisions or strategy or funding decisions regarding that too. So really, the meat of the matter is taken out of the joint committees' authority.

In conclusion, we wish to endorse the suggested amendments to the federal retirement income programs and encourage an immediate modest increase in the level of contributions. In other words, we are willing to pay for an increased benefit, and we have suggested perhaps 3.6% to 5% is a way to start. It is recognized that the benefits will have to be paid for.

We acknowledge the enormous responsibility that you have on the task force and we urge you to end the debate which has been raging for the past decade with recommendations that end the unfairness and inequity in pensions in Canada. We appreciate your position of having to be visionary in that many of the recommendations that you may make will not be realized or people will not realize that they have been made for 40 years. We would like to thank you for fitting us into your program.

The Chairman: Thank you very much. I will not speak for Ted Miller. It has been an enjoyable day for me. As you know, we have been travelling across the country for about six weeks and we have another three weeks to go. Often you will find, when you go into a city, the same briefs being presented. But the enjoyable part about today is that there have been several briefs that have brought forward either new philosophies or new ideas, and this has been a treat for us.

I am going to give you an example. Normally, groups come before us and say, double the Canada Pension Plan, bring it up to 50%. You are suggesting 30%, which is a marginal one... It is, in my view, more reasonable than those groups that have the feeling the burden can be shared some different way. I know Mr. Miller is going to probably suggest different ways of doing this. Too pragmatic, he said...

[Translation]

et, encore une fois, ceci est dû à la nature du processus de négociation lui-même, où, dans le but de parvenir à une convention collective, une proposition vitale concernant les pensions peut être échangée contre quelque chose d'autre ou abandonnée prématurément.

Nous estimons que la manière la plus rationnelle de participer à l'établissement des modalités des programmes de retraite est d'exiger des ententes de fiducie communes où les employeurs contribuent également aux régimes, et cela devrait s'appliquer à tous les secteurs: fédéral, provincial, para-gouvernemental et à tous les régimes multi-employeurs. Dans ce domaine, je crois que le secteur privé est parvenu à établir des ententes de fiducie très supérieures à celles que l'on trouve dans les secteurs publics et para-publics.

La fiducie commune offre plusieurs avantages et j'ajouterai en passant, que cela fait au moins 10 ans que Travail Canada s'en fait l'avocat mais n'a offert aucun mécanisme d'exécution pour de telles ententes communes.

Bien entendu, la *Manitoba Pension Benefits Act* contient une disposition prévoyant des comités consultatifs mixtes. Ces comités, bien que représentant un excellent début—et les responsables de notre régime sont certainement disposés à les établir manquent de pouvoir en matière d'investissement, de stratégie ou de financement. Le pouvoir de ces comités est donc réduit à la portion congrue.

Pour conclure, nous souhaitons souscrire aux amendements proposés au programme de revenu de retraite du fédéral et encourager une augmentation immédiate mais modeste du niveau des cotisations. En d'autres termes, nous sommes prêts à payer pour des prestations accrues, et nous avons suggéré comme point de départ de 3,6 à 5 p. 100. Nous reconnaissons que ces augmentations de prestations doivent être financées.

Nous reconnaissons la responsabilité énorme de votre groupe d'étude, et nous vous supplions de mettre fin au débat qui fait rage depuis 10 ans avec des recommandations qui mettront fin à l'injustice et à l'iniquité des pensions au Canada. Nous comprenons qu'il vous faille viser le long terme. Il est possible qu'il échappe au public que nombre de vos recommandations régiront l'avenir pendant 40 ans. Nous aimerions vous remercier de nous avoir fait une place dans votre programme.

Le président: Merci beaucoup. Je ne parlerai pas au nom de Ted Miller. La journée a été très agréable pour moi. Comme vous le savez, cela fait près de six semaines que nous nous déplaçons et il nous reste encore trois semaines. Souvent lorsque nous arrivons dans une ville on nous présente les mêmes mémoires. Ce qui est agréable aujourd'hui c'est que plusieurs mémoires contenaient de nouvelles philosophies ou de nouvelles idées, et c'est un régal.

Je vais vous donner un exemple. Normalement, des groupes viennent devant nous et nous disent: Doublez le Régime de pensions du Canada, augmentez-le de 50 p. 100. Vous proposez 30 p. 100, ce qui est marginal... À mon avis c'est plus raisonnable que ces groupes qui estiment que le fardeau peut être partagé d'une manière différente. Je sais que M.

[Texte]

At any rate, I would like to ask you questions basically in two areas. Number one, this area of inflation protection intrigues me. You have gone through the process here in Manitoba and we had some discussions about this with the government of Manitoba yesterday. I will give you some of the pros and cons we have heard across the country vis-à-vis the proposals in the green paper on the indicator used for inflation protection. I will give you some idea of what we have discovered, in terms of the testimony given to us, and some of the problems. Then I would like some of your thoughts on the problems, so that we might be able to get ourselves safely through it.

The testimony that we have received across the country has shown that, to a large extent, companies that do have private pension plans, that have had excess interest accrued in those funds, have, to a large extent, not used them to decrease employer costs, but have used them to do one of two things: ad hoc increases to retirees or, probably more often than not, rather than to give it ad hoc to the pensioners, they use it to improve benefit levels.

We have had representations from labour groups and we have had them from pensioners, on this joint trusteeship... I have come around to the conclusion, after having all of the hearings, that I do think a pension is a deferred wage, and that certainly brings forward a different set of recommendations, once you assume that.

I am not assuming that the rest of my committee is going to agree with me, but at least I have got that far. So this trusteeship becomes important, because labour groups have said that they do not want the retirees on that board of trusteeship. They said, look, they are no longer part of the workforce and they should not have that... I will come back to this in a moment.

The retirees have stated that their labour unions have not represented them well either. Their viewpoint has not been expressed at that bargaining table when those excess interests have been divvied up; to a large extent, they have not shared equally in them.

So we have had a number of suggestions. In this joint trusteeship there should be representatives of active workers, retirees and management, that has been one. We have had some groups that have said, no, you leave the retirees off... that is another group. What is your feeling? You represent active workers, you bargain, if you did have joint trusteeship, would you be prepared to have representatives of pensioners on your joint trusteeship board?

Ms Minish: Yes, I would. Mr. Dawson mentioned an employee benefits committee this morning. That committee is slowly getting to be truly representative of the plan members, and I think for the past 12 months we have had a pensioner on

[Traduction]

Miller va probablement proposer d'autres manières de le faire. Trop pragmatique, il a dit...

De toute manière, j'aimerais vous poser quelques questions portant principalement sur deux domaines. Premièrement, cette question de protection contre l'inflation m'intrigue. Vous nous en avez parlé et nous en avons discuté hier avec le gouvernement du Manitoba. Permettez-moi de vous citer certains des arguments pour et certains des arguments contre que nous avons entendus lors de nos déplacements au sujet des propositions contenues dans le Livre vert quant à l'indice à utiliser pour la protection contre l'inflation. Je vais vous donner une idée de ce que nous avons découvert, à travers les témoignages, et une idée de certains des problèmes. Ensuite j'aimerais que vous me disiez ce que vous pensez des problèmes afin que nous soyons sûrs de la réponse à donner.

Dans une grande mesure, les divers témoignages que nous avons entendus nous ont démontré que les compagnies ayant des régimes de pensions privés avec accumulation d'intérêts excédents, ne les ont pas utilisés, dans une large mesure, pour diminuer les coûts des employeurs, mais les ont utilisés pour faire une des deux choses suivantes: des augmentations ponctuelles pour les retraités ou, et c'est probablement le cas le plus fréquent, plutôt que de les attribuer d'une manière ponctuelle aux retraités, ils les ont utilisés pour améliorer les niveaux de prestation.

Les syndicats et les retraités nous ont parlé de ces régimes de fiducie mixtes... J'en suis arrivé à la conclusion après avoir entendu tous ces témoignages, qu'en réalité la pension est considérée comme un salaire différé ce qui, si on le suppose, incite à proposer une série différente de recommandations.

Je ne suppose pas que les autres membres de mon Comité seront forcément d'accord avec moi mais c'est la conclusion à laquelle je suis arrivé. Cette question de fiducie devient donc importante car les syndicats nous ont dit ne pas vouloir de la participation des retraités comme membres des conseils de ces fiducies. Ils nous ont dit qu'ils ne faisaient plus partie de la population active et qu'ils ne devraient pas... J'y reviendrai dans un instant.

Les retraités ont déclaré que leur syndicat ne les avait pas non plus bien représentés. Leur point de vue n'a pas été exprimé à la table de négociations lors de la répartition de ces intérêts excédentaires; dans une large mesure, ils n'en ont pas reçu une part égale.

On nous a donc fait un certain nombre de suggestions. Dans ces conseils de fiducie mixte il devrait y avoir des représentants des travailleurs actifs, des retraités et de l'employeur, c'est une des suggestions. D'autres groupes nous ont dit, pas de retraités. Qu'en pensez-vous? Vous représentez des travailleurs actifs, vous négociez, si vous aviez ce système de fiducie mixte, seriez-vous disposé à ce que des retraités participent au conseil?

Mme Minish: Oui. M. Dawson a parlé ce matin d'un comité sur les prestations des employés. Ce comité commence tout doucement à être véritablement représentatif de tous les participants au régime, et je crois qu'au cours des 12 derniers

[Text]

that committee who has contributed perhaps a different perspective to it. Inasmuch as they were a member and a participant in the pension plan at one time, and are now in a beneficiary type role, I see it as being beneficial to everybody concerned.

• 1545

The Chairman: All right. On the issue of the excess interest. As you know in the green paper the proposal is a convoluted formula; there is retroactivity involved on the one hand, and in the other formula is a different one. Business groups have come to us and said, there is no way that we can afford any degree of mandated inflation protection on the basis of: One, the private plans cannot afford it; two, why bother? Take a look at our track record. We have been sharing that with the workers. We have not used it to decrease cost to any great extent, and it would distort the capital markets in the country. If we used the formula—we still have some negotiations; we are going to meet them in Toronto; we have only had the first round—what would happen is that a very conservative manager of pension funds would just simply invest in government savings bonds or whatever, and therefore it is going to distort the financial markets.

On the other hand, we have had other groups that have come forward and said—this has been from the business community as well, but not part of the business community on pension policy, so in other words they are not monolithic in the sense of their presentation—look we cannot live with that formula; we cannot live with retroactivity, but we can live with some form of inflation protection: two-thirds of the CPI maybe as an example, or some capping at least. What is your feeling on that, because you went through this debate in Manitoba, and the Manitoba government chose not to step into that quagmire, and maybe you would like to give me the benefit so I do not do the same.

Ms Minish: I am not sure it is quagmire, first of all. I think by having an index of some type that is directly related to the earnings of the fund, it takes into consideration the capabilities of a fund, if you want. Certainly, there is no investment bureau that is going to be able to predict exactly what can be earned. For example, if you took excess interest as opposed to two-thirds of the CPI, you may end up with a lesser degree of indexation on the fund with the excess interest method, but it is a minimum standard which can be applied year after year, whereas the CPI is an outside indexing. I think it would cause a fund manager more headaches than having something that was linked to the actual earnings of the fund.

The Chairman: Right. So in other words, you just worry about some external indicator being used that has nothing to do with the fund.

Ms Minish: Yes, the CPI, for example could be substituted for the average five-year interest rate on government bonds or something like that, and you are again looking at another

[Translation]

mois un retraité était membre de ce comité et sa contribution a peut-être apporté une perspective différente. Dans la mesure où ils ont été membres et participants à ce régime de pension, et qu'ils sont maintenant prestataires, je considère que leur participation ne peut être que bénéfique pour tous les intéressés.

Le président: D'accord. Parlons maintenant de l'intérêt excédentaire. Vous savez que, dans le Livre vert, on propose une formule compliquée: il y a rétroactivité d'une part et l'autre formule est différente encore. Les associations d'hommes d'affaires nous ont dit qu'ils ne pouvaient pas se permettre de garantir une protection contre l'inflation et ceci pour deux raisons: d'abord, les régimes de retraite privés ne peuvent pas se le permettre; deuxièmement, ce n'est pas la peine. Regardez ce que nous avons fait. Nous avons partagé cela avec les travailleurs et nous ne nous en sommes pas servis pour réduire sensiblement les coûts. La formule que vous proposez déformerait les marchés de capitaux. Si nous appliquions cette formule—nous sommes toujours en négociation; nous devons nous réunir avec eux à Toronto; ce n'est que le premier tour—des gestionnaires des caisses de retraite très conservateurs choisiraient d'investir les fonds dans, par exemple, des obligations du gouvernement, ce qui aurait pour effet de perturber les marchés financiers.

Par contre, d'autres témoins nous ont dit—et il y avait, parmi eux, des hommes d'affaires qui ne parlaient pas au nom de l'entreprise privée en général, car le secteur privé n'a pas qu'une seule position à ce sujet—qu'ils ne pouvaient pas accepter la formule; ils nous ont dit qu'ils ne pouvaient pas accepter la rétroactivité, mais qu'ils pouvaient accepter qu'il y ait une certaine protection contre l'inflation: deux tiers de l'IPC par exemple, ou un plafond. Vous avez participé au débat au Manitoba et le gouvernement de la province a préféré ne pas embarquer dans ce bourbier. Je voudrais savoir ce que vous en pensez, pour que je puisse profiter de votre expérience et éviter de suivre leur exemple.

Mme Minish: Je ne crois pas, tout d'abord, qu'il s'agisse d'un bourbier. En ayant une formule d'indexation qui reflète ce que la caisse rapporte, on tient compte, si vous voulez, des possibilités de rendement de celle-ci. Il est certain qu'aucun spécialiste de l'investissement peut prévoir exactement ce que la caisse rapportera. Si l'on prenait comme barème non pas les deux tiers de l'IPC, mais l'intérêt excédentaire, l'indexation pourrait être moindre, mais on aurait une norme minimale qu'on pourrait appliquer chaque année, alors que l'IPC est imposé de l'extérieur. Je crois que le responsable de la caisse aurait plus de problèmes si l'indexation était reliée à l'indice des prix à la consommation, qu'il n'en aurait si l'indexation dépendait du rendement de la caisse.

Le président: Justement. Autrement dit, vous ne voulez pas qu'on impose des barèmes externes qui n'ont rien à voir avec la caisse.

Mme Minish: On pourrait remplacer l'IPC par le rendement moyen sur cinq ans des obligations du gouvernement mais il s'agirait, encore une fois, d'un barème externe. Il se peut que

[Texte]

outside interest. That fund may be a perfectly balanced fund, and be more capable of higher earnings, but with an index that is sort of external—I would accept much easier the excess interest method as a base.

The Chairman: You mention in your brief, and I do not have the number the principle of retroactivity of excess interest. I think one of your recommendations is that in areas where there has been no evidence of . . .

Ms Minish: To defer.

The Chairman: Yes. Would you explain that?

Ms Minish: For example, supposing someone has terminated employment and was eligible for a deferred pension and left it in deferred status. There are some plans who do not apply any cost of living increases to deferred pensions, so that 10 years later when this person retires, the value of his pension is pretty low.

The Chairman: All right. Let me ask you this question. Let us assume that we live in this new world and you are the joint trustee of this fund, and that has occurred in the past, because what you recommended is that that be retroactively applied.

Ms Minish: It could be costly. I acknowledge that.

The Chairman: What would happen? Let us assume that you are really a responsible trustee of that fund, except you were irresponsible that you did not do anything to that deferred benefit.

Ms Minish: That is right.

The Chairman: You looked after the active workers and you have used up all of the extra fund by increasing benefits. In order to do that you are going to assume another liability for that fund. That is where the business community and others have come down and said, look we have played the game by the rule. They do not like this issue of retroactivity. I am just wondering your feeling on it. What they are saying is, we did it the way we were allowed to; we chose not to look after the deferred benefits, and to use those funds for our active workers; do not come back to us and give us an additional penalty that we have to make up.

Ms Minish: First of all it is a moral issue.

The Chairman: Yes.

Ms Minish: In fact someone has been led to believe that they have left behind them a benefit, and I question whether 10 years later, an amount of money that is deferred without indexing, is really a benefit when you get it if it is not indexed.

The Chairman: That is going to depend really on the performance too. I have no idea. I do not know if you are aware of this, but most funds today are going to be in trouble if this government of ours maintains inflation at a low rate. A lot of the funds are going to be in serious difficulty because they did a lot of assumptions based on inflation rates.

Ms Minish: That is right.

The Chairman: No different than the business community.

[Traduction]

la caisse soit parfaitement équilibrée et qu'elle puisse rapporter davantage, mais si l'on impose un barème externe . . . Je préfère de loin la méthode de l'intérêt excédentaire.

Le président: Vous parlez dans votre mémoire, je ne sais pas à quelle page, du principe de la rétroactivité de l'intérêt excédentaire. Vous recommandez, je crois que dans des domaines où il n'a pas été démontré . . .

Mme Minish: Que ce soit différé.

Le président: Oui. Pouvez-vous m'expliquer cela?

Mme Minish: Supposons, par exemple, qu'une personne quitte son emploi, qu'elle a droit à une pension différée et qu'elle la laisse là. Dans certains régimes, les prestations ne sont pas indexées au coût de la vie, si bien que lorsque la personne prend sa retraite dix ans plus tard, la pension ne vaut pas grand-chose.

Le président: Très bien. Permettez-moi de vous poser une question. Supposons que vos recommandations ont été adoptées et que vous êtes l'un des cofiduciaires responsables de la caisse en question. L'indexation serait donc rétroactive.

Mme Minish: Cela pourrait coûter cher. Je l'admets.

Le président: Que se passerait-il? Supposons que vous êtes un fiduciaire responsable, mais que vous avez été responsable en ce sens que vous n'avez pas indexé les pensions différées.

Mme Minish: C'est exact.

Le président: Vous vous êtes occupée des travailleurs qui travaillent toujours et vous vous êtes servie de l'excédent pour augmenter les prestations. Pour faire ce que vous proposez, il va falloir emprunter au nom de la caisse. C'est à ce moment-là que les hommes d'affaires et les autres viennent vous voir pour vous dire: Nous, nous avons respecté les règles. Ils n'aiment pas la rétroactivité. Je voudrais savoir ce que vous en pensez. Ils prétendent, eux, qu'ils ont fait ce qu'il leur était permis; ils ont choisi de ne pas s'occuper des prestations différées et de consacrer les fonds en question à leurs travailleurs actifs; ils ne veulent pas qu'on leur impose des pénalités rétroactives.

Mme Minish: C'est d'abord et avant tout une question morale.

Le président: Oui.

Mme Minish: On fait croire à l'employé qui diffère sa pension qu'il aura droit à certaines choses, mais je ne suis pas convaincue qu'après 10 ans, une pension différée mais non indexée vaille ce qu'elle est censée valoir.

Le président: Cela dépend aussi du rendement. Je n'en ai aucune idée. Je ne sais pas si vous le savez, mais si le gouvernement réussit à limiter l'inflation, la plupart des caisses de retraite auront des difficultés. Beaucoup d'entre elles auront de graves difficultés, parce qu'elles ont fait leurs calculs en fonction du taux d'inflation.

Mme Minish: C'est exact.

Le président: Et dans le secteur privé, c'est pareil.

[Text]

Ms Minish: Unless the actuarial assumptions were for excessively high interest rates, yes, they would be in difficulty.

The Chairman: I have two more questions before I ask Mr. Miller, if I can. This morning I was asking the health organization employees. Let us assume that a pension is a deferred wage. We agree on that. We agree really, if I were an employer sitting across from me, if I had a plan, what are you really doing to me? Here I am sitting here today; I have been relatively good; I give a pension plan to my employees; it may not be vested as soon as you want it or whatever, but at any rate at least I have an availability for a pension plan, and the proposals in the green paper are going to add some cost to those who do have a pension plan at the present time. I agree with them, let us assume, all right. I still have not come to grips with the good old private sector who says to me, no matter when you bring up the issue of pension reform, they cannot afford mandated pension plans in the private sector. I am just wondering offhand, a nurse, let us say in a doctor's office, or in a non-union environment, if she does not have a pension, does she get a higher pay than a nurse in the hospital? Would you tell me what it is?

Ms Minish: I am sorry I do not know. I know that those nurses referred to who do not have a pension plan, their salary may be approximately 4% to 5% higher than the equivalent job type in a publicly-owned facility. Doctor's offices traditionally pay lower wages.

The Chairman: So if you use the total compensation philosophy theoretically, if you are not getting a pension, then you should be getting something more instead.

Ms Minish: We try.

The Chairman: But that is not the track record. Correct?

I know in Manitoba supposedly a year or two back, there was a proposal that both the labour organizations in this province and the business community agree to a voluntary pension scheme.

Ms Minish: The voluntary employer pension plan.

The Chairman: That is the one.

Ms Minish: No, we received information about it, and I think it is being rejuvenated again, so that we will certainly be encouraging those employers who do not apply as associates to get into the Manitoba health organization's plan to at least get into the VEPP.

The Chairman: What objections would you have to a government's saying, you know, design a pension system—which you can design. You have evidently not recommended mandatory private pension systems, but if we could mandate

[Translation]

Mme Minish: À moins que les actuaires ne présument que les taux d'intérêt seraient excessivement élevés, les caisses auraient des difficultés.

Le président: Avant de donner la parole à M. Miller, je voudrais poser deux autres questions. Je les ai d'ailleurs posées ce matin aux employés des associations médicales. Supposons qu'une pension constitue un salaire différé. Là-dessus, nous sommes d'accord. Si j'étais un employeur qui comparaisait devant le Comité et que j'offrais un régime de retraite, je demanderais aux députés ce qu'ils sont en train de nous faire. Je dirais: Je suis là devant vous; j'ai été relativement sage; j'ai offert un régime de retraite à mes employés; la dévolution ne se fait peut-être pas aussi rapidement que vous le voudriez, mais il n'en reste pas moins que mes employés peuvent participer à un régime de retraite et que les recommandations du Livre vert, si elles sont appliquées, imposeraient des coûts additionnels à ceux qui participent déjà au régime. Supposons que je lui donne raison. Je n'ai pas encore résolu le problème des représentants du secteur privé qui prétendent, chaque fois qu'il s'agit de la réforme des pensions, qu'ils ne peuvent pas se permettre d'avoir des régimes de retraite obligatoires dans le secteur privé. Prenons, par exemple, une infirmière qui travaille dans le bureau d'un médecin, ou dans un milieu où il n'y a pas de syndicat. Si elle ne participe pas à un régime de pension, son salaire est-il plus élevé que celui d'une infirmière qui travaille dans un hôpital? Pouvez-vous me le dire?

Mme Minish: Je suis désolée, mais je l'ignore. Je sais que le salaire d'une infirmière qui ne participe pas à un régime de retraite dépasse d'environ 4 ou 5 p. 100 le salaire d'une infirmière qui occupe un poste semblable dans une installation publique. Normalement, le salaire d'une infirmière qui travaille dans un bureau de médecin est moins élevé.

Le président: En théorie, si l'on n'a pas droit à une pension, on devrait recevoir autre chose à la place.

Mme Minish: Nous faisons notre possible.

Le président: Mais généralement, cela n'a pas été le cas. C'est exact?

Je sais qu'il y a un an ou deux, au Manitoba, les syndicats et les hommes d'affaires se sont entendus pour avoir un régime de pension facultatif.

Mme Minish: Un régime de pension facultatif parrainé par l'employeur.

Le président: Justement.

Mme Minish: Nous avons reçu de la documentation à ce sujet et je crois qu'on est en train de renouveler le régime. Nous avons certainement l'intention d'encourager les employeurs qui ne participent pas aux régimes des associations médicales du Manitoba à participer, tout au moins, aux régimes de retraite facultatifs parrainés par les employeurs.

Le président: Est-ce que vous vous opposeriez à ce que le gouvernement encourage les employeurs à mettre sur pied leur propre régime de retraite? Vous n'avez évidemment pas recommandé qu'on impose aux employeurs des régimes de

[Texte]

them, and design them from three-quarters of the average industrial wage up—that everybody in that boat has to have one. Would you have any objections?

• 1555

Ms Minish: Probably not. A pension plan is desirable. I would wager 80% of our members have been in or are presently in a plan, as opposed to being—some of them may not be eligible yet or are in a period of time where it is optional to belong. So, therefore, because we are relatively well covered by employer-sponsored plans I guess the awareness is not there. One of our biggest concerns is how to make people more aware of exactly what they have or do not have in terms of retirement income and perhaps encouraging preretirement planning programs a little bit earlier than people traditionally tend to think about them. Of course, at 25 you are never going to be 65 anyway.

The Chairman: Russ MacLellan, the member of Parliament from Cape Breton, says a 25-year old thinks that pension plans, the whole topic, are about as exciting as watching paint dry. That is not bad. Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I just have a few questions. The chairman indicated how he had enjoyed today and I have too. I am not too sure it is because of the briefs, although they have been innovative. I think it is partly because there are only two of us and we get a lot of chance to talk. I wonder what we did when we had nine members on this task force, whether the other seven got a chance to ask any questions.

But I am going to disagree with the chairman with regard to some of the private plans. He is indicating that those funds have been used to increase pensions. We have information that there is something like \$4 billion in surplus funds right now that could be going to improve pensions to employees. So I think there is some role that the private employers can meet in indexing pensions and even having some retroactivity. The business community on pension policy has estimated that to provide inflation protection under even excess interest would only cost between 0.7% and 1.3% of payroll, which is not a large sum when we are dealing with an important issue, and an issue I think that many employees have insisted on seeing in changes to the pension plans. In your particular pension scheme, do you get ad hoc increases for inflation?

Ms Minish: I can only speak for the Manitoba health organization's plan, and I believe since 1976 or 1977 part of the surplus is segregated into a fund and annually a certain percentage of the CPI is calculated out for increases to current and deferred pensioners. The Health Sciences Centre, I believe the increases are ad hoc.

Mr. Miller: So it is based on the performance of the fund itself to some extent, is it? And you are not on the trustees... so you do not know specifically.

Ms Minish: No, it is just an advisory committee, but part of the actuarial surplus is used for indexing and another part is

[Traduction]

retraite obligatoires, mais si l'on disait que tout le monde doit avoir droit à une pension qui correspondrait à au moins 75 p. 100 du salaire industriel moyen... Est-ce que vous vous y opposeriez?

Mme Minish: Probablement pas. Un régime de pension est souhaitable. Je dirais que 80 p. 100 de nos membres participent actuellement ou ont participé dans un régime, même s'il y en a qui ne sont pas encore admissibles ou ont le choix de participer ou non. Je pense qu'on n'est pas très conscient du problème puisque nous sommes relativement bien protégés par les régimes d'employeurs. Ce qui nous préoccupe le plus, c'est de sensibiliser les gens au revenu de retraite ou à la planification de la retraite. Le problème, c'est que quand on a 25 ans, on ne pense jamais atteindre 65 ans.

Le président: Russ MacLellan, député du Cap-Breton, dit qu'une personne âgée de 25 ans trouve le sujet de régimes de pension très peu intéressant. Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

J'ai deux ou trois questions à vous poser. Le président a dit comment il a trouvé agréable la journée et moi aussi. Je ne pense pas que ce soit à cause des mémoires, quoiqu'ils aient été très innovateurs. Je pense que c'est à cause du fait qu'il n'y a que deux personnes et que nous avons beaucoup d'occasions de parler. Je me demande comment on faisait quand il y avait neuf membres au groupe de travail, et si les sept autres membres ont eu l'occasion de poser des questions.

Je ne suis pas d'accord avec le président en ce qui concerne les régimes privés. Il nous dit que les fonds ont été utilisés pour augmenter les pensions. Selon les renseignements que nous avons, à peu près 4 milliards de dollars en fonds excédentaires vont améliorer les pensions des employés. Je pense que les employeurs privés auront un rôle à jouer en matière d'indexation des pensions et même de rétroactivité. Les représentants des entreprises ont estimé qu'une protection contre l'inflation ne coûtera que 0,7 p. 100 et 1,3 p. 100 de l'ensemble de la rémunération, ce qui n'est pas beaucoup quand on parle d'une question si importante, et je pense que les employés veulent voir des changements aux régimes de pension. Dans votre régime de pension, avez-vous des protections contre l'inflation?

Mme Minish: Je ne peux parler que pour le régime de l'organisation de la santé au Manitoba. Je crois savoir que depuis 1976 ou 1977, une partie du surplus est mise dans un fonds et qu'un pourcentage donné de l'IPC est alloué aux pensionnés. Je crois savoir que les augmentations sont faites au fur et à mesure au *Health Sciences Center*.

M. Miller: Alors le pourcentage est basé sur la performance des fonds eux-mêmes, n'est-ce pas? Et comme vous n'êtes pas administrateur, vous n'avez pas de précisions.

Mme Minish: Non, je fais partie du conseil consultatif, mais une partie du surplus est utilisée pour l'indexation et une autre

[Text]

used to increase the benefits. So perhaps we have been much more fortunate with that plan than other private plans. We consider that there is room for improvement, yes, but all plans are not bad and we have one of the better plans.

Mr. Miller: We have had a number of presentations from employers who have what appear to be reasonably good plans. Some of them are multi-employer plans, where there is joint trusteeship. The unions have recommended to us that, rather than having some external factor for excess interest, for example, to beat inflation, the fund itself should be the determiner of what inflation protection is gained—just how those funds are invested and what returns. Is that what you could envision in your particular plan?

Ms Minish: Yes, I can see that being a very practical suggestion for both funds eventually, both the health sciences and the MHO fund.

Mr. Miller: With regard to the Manitoba legislation, how would that affect coverage under the plans that you have? Do you anticipate that the part-time employees will now be covered because of the criteria, that anybody in a plan that earns over a quarter of the YMPE is obligated to be in a plan?

Ms Minish: There will be a few "casual" nurses who will be included as of January 1 in the MHO plan. That plan has covered the majority of part-time nurses since inception. However, at Health Sciences Centre, they are just starting to work on how they are going to get the part-time nurses and the casual nurses in. So I would envision about 600 nurses all of a sudden coming into the plan, which is going to be a significant cost to the employer. But according to Mr. Dawson, there are not that many casual nurses who will be coming into the MHO plan as a result of the legislation.

Mr. Miller: One area that Mr. Frith alluded to, that was not implemented in Manitoba, was the inflation protection aspect.

Ms Minish: You cannot win them all.

Mr. Miller: Have you had any representation or have you made any representation to the government about that? We had some explanation of why it was not done. Is there still going to be a fairly strong lobby on the Manitoba government to have that implemented at some stage?

Ms Minish: I think there will continue to be. Again, realizing that we are in perhaps a better position than most employee groups—we have had indexing in excess of excess interest for most of the years now and probably the lobby will not be as strong from us. We do have a representative on the pension commission of Manitoba, so naturally, if there is any input there, it will be taken from there.

Mr. Miller: Mr. Chairman, my last question is regarding the Canada Pension Plan. You are advocating an increase in contribution rate and that will create, I would think, a fairly large fund that is not going to be required in the immediate future. What do you see that fund doing? Is it to be loaned to the provinces to be invested, as they have been doing?

[Translation]

partie sert à augmenter les bénéfices. Nous avons été peut-être plus chanceux que d'autres régimes privés. Nous estimons qu'il y a place pour l'amélioration, mais tous les régimes ne sont pas mauvais et nous avons un des meilleurs.

M. Miller: Nous avons eu plusieurs présentations d'employeurs qui ont des régimes assez bons. Il y a des régimes qui sont partagés par plusieurs employeurs. Les syndicats nous ont recommandé qu'au lieu d'avoir un facteur externe pour calculer l'intérêt excédentaire, par exemple pour lutter contre l'inflation, le fonds lui-même détermine la protection contre l'inflation, comment ces fonds seront investis et quels profits on escompte. Est-ce cela que vous envisagez dans votre régime?

Mme Minish: Oui, je pense que c'est une suggestion très pratique pour les fonds découlant des sciences de la santé et des fonds du M.H.O.

M. Miller: À propos de la législation au Manitoba, quel impact aura-t-elle sur les régimes que vous avez actuellement? Pensez-vous que les employés à mi-temps seront protégés en vertu du nouveau critère qui veut que quelqu'un qui gagne un quart du plafond annuel de salaire cotisable soit obligé de participer?

Mme Minish: Il y a quelques infirmières occasionnelles qui seront comprises dans le régime M.H.O. le 1^{er} janvier. Ce régime a protégé la majorité des infirmières à temps partiel depuis le début. Cependant, au Centre des services de la santé, ils commencent à étudier le problème des infirmières à temps partiel et occasionnelles. Alors je vois 600 infirmières qui vont participer au régime, et cela signifie un coût important pour l'employeur. Selon M. Dawson, il n'y a pas beaucoup d'infirmières occasionnelles qui vont entrer dans le régime M.H.O. suite à la législation.

M. Miller: M. Frith a parlé de la protection contre l'inflation qui n'était pas réalisée au Manitoba.

Mme Minish: On ne peut pas tout savoir.

M. Miller: Avez-vous été pressentis ou avez-vous fait des démarches auprès du gouvernement à cet égard? Nous avons eu des explications pourquoi cela n'a pas été fait. Est-ce qu'il y aura des pressions sur le gouvernement du Manitoba pour ajouter cette protection?

Mme Minish: Je pense qu'il y aura toujours des pressions. Nous sommes peut-être dans une meilleure position que d'autres groupes d'employés parce que nous avons eu l'indexation sur l'intérêt excédentaire depuis quelques années, et je ne pense pas qu'il y aura de pressions très fortes de notre part. Nous avons un représentant à la Commission des pensions du Manitoba, alors s'il y a des pressions, elles viendront de ce côté.

M. Miller: Monsieur le président, ma dernière question porte sur le Régime de pensions du Canada. Vous parlez d'une augmentation des taux de contribution, et selon moi cela va créer un grand fonds qui ne sera pas utilisé dans un avenir prochain. Que ferez-vous avec ce fonds? Est-ce que cet argent sera emprunté aux provinces pour investissements comme ils l'ont déjà fait?

[Texte]

The Chairman: To hire more nurses.

Mr. Miller: Good idea.

Ms Minish: That is a thought.

I do not think we ever addressed that concern, Mr. Miller, in that it would create that much excess, because, by the same token, you are going to start to pay out increased pensions. So I guess in a way I am saying, pay-as-you-go, except make sure you are funding at a level which is not going to put you in deficit.

Mr. Miller: Would that increase apply to those currently collecting CPP?

Ms Minish: Yes, you would have to provide some sort of retroactive adjustment.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Ms Minish, again I thank you and your group. I know that a lot of time goes into these briefs. Not everybody has the same amount of resources to be able to do it, so different groups have to put out more.

Just to allay some of your fears—I thought it was interesting and that you might want to know, because we are travelling across the country . . .

• 1605

You mentioned very early on in your opening remarks that because we have different governments provincially in power, perhaps what you see here in Manitoba may take too long or other areas of jurisdiction may not want to go. We have had surprising unanimity in the sense of a lot of these areas with one exception, and that is the thing that is going to be significantly costly, which is that inflation protection. But the philosophy of getting a system that is much more flexible for the emerging work pattern, the vesting in periods and the portability—there is a great deal of unanimity in the country, and I would hope that we will see rather rapid movement.

Ms Minish: That, I think, would be the portion that we would like to see most, because nurses too are mobile, and the vesting, portability, locking in, are very important, even though we did not really emphasize it in our presentation.

The Chairman: I was going to say at the rate of re-election performances by members of Parliament, we are very mobile. In case you are interested, the average MP does not live long enough politically to collect his pension. But thanks again for your participation.

Ms Minish: Thank you.

The Chairman: We stand adjourned until we meet in Toronto at 9 a.m.

[Traduction]

Le président: Pour embaucher d'autres infirmières.

M. Miller: Bonne idée.

Mme Minish: C'est une idée.

Nous n'avons jamais étudié cette question, monsieur Miller, parce que nous serons obligés de payer des pensions plus élevées. Je suis en faveur des régimes à répartition, sauf que l'on doit prendre soin de ne pas se mettre dans une situation de déficit.

M. Miller: Cette augmentation s'appliquera-t-elle à ceux qui reçoivent maintenant une pension?

Mme Minish: Oui, on doit fournir un rajustement rétroactif.

M. Miller: Merci.

Le président: J'aimerais vous remercier, mademoiselle Minish, ainsi que votre groupe. Je sais combien de temps il faut pour rédiger ces mémoires. Tout le monde n'a pas les ressources disponibles, alors certains groupes doivent faire plus de travail.

Pour modérer vos craintes, je pense qu'il vous intéressera de savoir, puisque nous voyageons à travers le pays . . .

Vous avez dit tout à l'heure dans vos remarques préliminaires qu'à cause des différents gouvernements au pouvoir dans les provinces, les mesures adoptées au Manitoba prendront peut-être trop longtemps à s'instaurer ailleurs ou ne seront peut-être pas acceptées. Le degré de consensus concernant la plupart des questions a été assez remarquable, à une exception près, l'importance des coûts pour assurer une protection contre l'inflation. Mais quant aux principes fondamentaux, c'est-à-dire la nécessité de rendre les régimes plus souples pour qu'ils puissent s'adapter aux nouvelles tendances du marché du travail, la période prévue pour l'acquisition du droit à la pension et la question de la transférabilité, il y a une certaine unanimité au Canada et j'espère que nous constaterons des progrès plutôt rapides.

Mme Minish: Je crois que ce sont là les domaines où nous aimerions le plus voir des progrès car les infirmières changent souvent d'employeur et l'acquisition du droit à la pension, la transférabilité et l'immobilisation sont des choses très importantes même si nous ne les avons pas signalées dans notre présentation.

Le président: J'allais dire que vu la difficulté pour les députés de se faire réélire, nous sommes aussi un groupe où il y a beaucoup de roulement. Si cela vous intéresse, le député moyen n'a pas une carrière politique suffisamment longue pour avoir droit à sa pension. Je vous remercie encore une fois de votre participation.

Mme Minish: Merci.

Le président: La séance est levée jusqu'à ce que nous nous réunissions à Toronto à 9 heures.

From the Manitoba Action Committee on the Status of Women:

Carolyn Garlich, Chair of Political Action Committee;

Betty Arnott, Former Executive Member.

From the Manitoba Health Organization Inc.:

Andrew J. Dawson, Director of Employee Benefits;

Mrs. Arlene Wilson, Assistant Director of Employee Benefits;

Murray Kerr, Chairman, Employee Benefits Committee.

From the YWCA:

Georgia Cordes, Board Member and Chairperson, Public Affairs/Social Action Committee;

Donald Logan.

AFTERNOON SITTING

From the Canadian Association on Gerontology:

Betty Havens, President;

Dr. Joseph A. Tindale, Chairman, Task Force on Income Security;

Dr. Norman Blackie, Executive Director.

From the National Advisory Council on Aging:

Yhetta Gold, President;

Alice Labelle, Member and President of the "Fédération des aînés franco-manitobains".

From the Manitoba Organization of Nurses' Associations:

Vera Chernecki, President;

Janice Young, Member, Employee Benefits Committee;

Jean Minish, Labour Relations Officer.

Du «Manitoba Action Committee on the Status of Women»:

Carolyn Garlich, président (chairperson), «*Political Action Committee*»;

Betty Arnott, ancien membre de la direction.

De la «Manitoba Health Organization Inc.»:

Andrew J. Dawson, directeur du service des avantages aux employés;

M^{me} Arlene Wilson, directeur adjoint du service des avantages aux employés;

Murray Kerr, président (chairman), «*Employee Benefits Committee*».

Du «YWCA»:

Georgia Cordes, membre de la direction et président, «*Public Affairs/Social Action Committee*»;

Donald Logan.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

De la «Canadian Association on Gerontology»:

Betty Havens, président;

M. Joseph A. Tindale, président (chairman), «*Task Force on Income Security*»;

M. Norman Blackie, directeur exécutif.

Du «National Advisory Council on Aging»:

Yhetta Gold, président;

Alice Labelle, membre et président de la Fédération des aînés franco-manitobains.

De la «Manitoba Organization of Nurses' Associations»:

Vera Chernecki, président;

Janice Young, membre, «*Employee Benefits Committee*»;

Jean Minish, agent des relations de travail.

From the National Farmers Union:

Stuart Thiesen, Executive Secretary;
Elaine Driver, Women's Vice-President.

AFTERNOON SITTING

From the Government of Saskatchewan:

The Hon. Lorne MacLaren, Minister of Labour;
Peter Grady, Deputy Minister;
Mans Crozier, Superintendent of Pensions.

From the Saskatchewan Wheat Pool:

David B. Wartman, Director;
C. Ron Kasha, Treasurer;
M. Kerelukey, former Director of Human Resources.

From the Saskatchewan Coalition for Women's Pensions:

Jean MacKenzie, Chairperson;
Dorothy Tovell.

From the Congress of Black Women of Canada:

Fleurette Osborne, Past President;
Jestina Blake-Hill, Director.

Wednesday, October 5, 1983

From the Government of Manitoba:

Hon. Mary Beth Dolin, Minister of Labour and Employment Services;
Myrna Phillips, M.L.A., (Wolseley) and Legislative Assistant;
Mary Eady, Deputy Minister, Department of Labour and Employment Services;
Jack Haip, Assistant Superintendent, Pension Commission;
Jim Nykoluk, Director, Research and Planning Branch;

Gudrun Fritz, Research Analyst, Federal Provincial Relations and Research Division, Department of Finance.

Thursday, October 6, 1983

From the Manitoba Federation of Labour:

Marcel Painchaud, Chairperson, Pension Committee;

Art Coulter;
Gary Russell.

From the Canadian Union of Public Employees (Manitoba Division):

Jacques Samyn, President;
Ed Blackman;
Bob Malazdrewich;
Sandra Oakley.

De la «National Farmers Union»:

Stuart Thiesen, secrétaire exécutif;
Elaine Driver, vice-président de la section féminine.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Du gouvernement de la Saskatchewan:

L'honorable Lorne MacLaren, ministre du Travail;
Peter Grady, sous-ministre;
Mans Crozier, surintendant des pensions.

Du «Saskatchewan Wheat Pool»:

David B. Wartman, directeur;
C. Ron Kasha, trésorier;
M. Kerelukey, ancien directeur des ressources humaines.

De la «Saskatchewan Coalition for Women's Pensions»:

Jean MacKenzie, président;
Dorothy Tovell.

Du «Congress of Black Women of Canada»:

Fleurette Osborne, ancien président;
Jestina Blake-Hill, directeur.

Le mercredi 5 octobre 1983

Du gouvernement du Manitoba:

L'honorable Mary Beth Dolin, ministre du Travail et des services de placement;
Myrna Phillips, député (Wolseley), adjoint législatif;

Mary Eady, sous-ministre, ministère du Travail et des services de placement;
Jack Haip, surintendant adjoint, «Pension Commission»;
Jim Nykoluk, directeur, direction de la recherche et de la planification;
Gudrun Fritz, analyste à la recherche, division des relations fédérales-provinciales et de la recherche.

Le jeudi 6 octobre 1983

De la «Manitoba Federation of Labour»:

Marcel Painchaud, président (*chairman*), «Pension Committee»;
Art Coulter;
Gary Russell.

De la «Canadian Union of Public Employees» (division du Manitoba):

Jacques Samyn, président;
Ed Blackman;
Bob Malazdrewich;
Sandra Oakley.

(Continued on the previous page)

(Suite à la page précédente)



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

Tuesday, October 4, 1983

Le mardi 4 octobre 1983

From the Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association:

Delila Moriarty, President;
Frances Petit, Vice-President;
C. Wyma, Secretary;
Eva Phelps, Treasurer.

De la «Saskatchewan Senior Citizens «Action Now» Association»:

Delila Moriarty, président;
Frances Petit, vice-président;
C. Wyma, secrétaire;
Eva Phelps, trésorier.

From the Cooperative Superannuation Society:

Harold Empey, President;
Sandra Bergen, Manager of Communications;
Larry Williams, General Manager.

De la «Cooperative Superannuation Society»:

Harold Empey, président;
Sandra Bergen, directeur des communications;
Larry Williams, directeur général.

From the City of Regina:

N. Krasko, Administrator, Pensions and Benefits Department.

De la ville de Regina:

N. Krasko, gestionnaire, service des pensions et des avantages.

From the Saskatchewan Federation of Labour:

Nadine Hunt, President;
Barbara Makeechak, Executive Assistant.

De la «Saskatchewan Federation of Labour»:

Nadine Hunt, président;
Barbara Makeechak, adjoint exécutif.

(Continued on the previous page)

(Suite à la page précédente)

BINDING SECT. SEP 20 1984

